

## XUNTA DE GALICIA

### CONSELLERÍA DE TRABALLO E BENESTAR XEFATURA TERRITORIAL DE PONTEVEDRA

#### Convenios colectivos

#### *CONVENIO COLECTIVO MÁRMOLES Y PIEDRAS*

- Convenio o Acordo: MARMOLES Y PIEDRAS
- Expediente: 36/01/0256/2014
- Data: 16/12/2014
- Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRICIÓN E PUBLICACIÓN
- Código de Convenio número 36000965011981.

Visto o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o texto do convenio colectivo da empresa “MÁRMOLES Y PIEDRAS”, subscrito en representación da parte económica, por unha representación da Asociación Cluster del Granito e da parte social polas centrais sindicais CCOO, CIG e UGT en data 11.11.2014.

Primeiro.- Dito Convenio foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 12 de decembro de 2014.

Segundo.- Que no mesmo non se aprecia ningunha infracción da legalidade vixente e as súas cláusulas non conteñen estipulacións en prexuízo de terceiros.

#### *FUNDAMENTOS DE DEREITO*

Primeiro.- Que o artigo 90.2 y 3 do Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, do Estatuto dos Traballadores, outorga facultades a Autoridade laboral competente en orden ao rexistro, publicación, depósito e notificación dos Acordos Colectivos pactados no ámbito da súa competencia.

Segundo.- Real Decreto 713/2010, de 28 de maio, sobre Rexistro e Depósito dos convenios e acordos colectivos de traballo.

Terceiro.- Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo,

Esta xefatura territorial,



**ACORDA:**

Primeiro.- Ordenar o seu rexistro e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, creado mediante Orde do 29 de outubro de 2010 (DOG nº 222, do 18.11.2010).

Segundo.- Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia en galego e castelán.

Terceiro.-Ordenar a notificación desta Resolución a Mesa Negociadora do mesmo.

**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR  
DE MÁRMOLES Y PIEDRAS DE PONTEVEDRA PARA LOS AÑOS 2013-2016***1. Determinación de las Partes**1.1 Partes signatarias.*

Son partes signatarias del presente convenio, de una parte las centrales sindicales CCOO, UGT y CIG, como representación social, y por otra parte Asociación Clúster del Granito en representación empresarial.

Ambas se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

*2. Ambitos de Aplicación**2.1 Ámbito territorial.*

Dada la naturaleza normativa y eficacia general, que le viene dada por lo dispuesto en el artículo 82 y siguientes del Estatuto de los trabajadores y por la representatividad de las organizaciones firmantes, el presente convenio será de aplicación a todas las empresas y trabajadores que presten sus servicios en la provincia de Pontevedra.

*2.2 Ámbito funcional.*

Será de aplicación para todas las empresas que se dediquen a las actividades de piedra y mármol, incluido las fábricas y talleres de sierra y labra, tanto mecánica como manual, de acuerdo con lo estipulado en el anexo I del Convenio General de la Construcción.



### 2.3 *Ámbito personal.*

Comprende la totalidad de los trabajadores que, con independencia de su nacionalidad, presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito territorial y funcional, sin más excepciones que las personas comprendidas en el ámbito de aplicación del Real Decreto 1382/1985 de primero de agosto, que regula la relación laboral especial de Alta Dirección.

## 3. *Vigencia*

### 3.1 *Vigencia*

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de cuatro años, entrando en vigor a partir del 1 de enero 2013 y finalizando el 31 de diciembre de 2016.

Una vez finalizada la vigencia inicial o de cualquiera de sus prorrogas –que serán anuales–, el texto del convenio continuará rigiendo en su totalidad, tanto en su contenido normativo como obligacional hasta que sea sustituido por otro.

### 3.2 *Procedimiento de denuncia.*

Para dar cumplimiento a lo previsto en el artículo 86.2 del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes hacen constar expresamente que este convenio no precisa denuncia previa para iniciar el convenio que lo sustituya.

## 4. *Condiciones más beneficiosas*

Todas las mejoras contenidas en este convenio se establecen con carácter de mínimas. Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores tengan reconocidas a título personal por las empresas a la entrada en vigor del presente convenio, siempre y cuando fuesen más favorables, consideradas en su conjunto y en cómputo anual. Los pactos o situaciones actuales existentes en cualquier empresa, que impliquen condiciones más beneficiosas respecto de las convenidas serán respetadas.

## 5. *Vinculación a la totalidad*

- a) Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente. En el supuesto de que la Administración o la Jurisdicción competente modificase, anulase o invalidase total o parcialmente alguno de sus pactos, las partes se comprometen a



renegociar, con la buena fe debida y con el espíritu global de negociación, el pacto o acuerdo anulado o invalidado, dejando el resto del articulado vigente.

- b) En el caso de que las partes negociadoras alcancen un acuerdo parcial, estas condiciones pactadas formarán un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, también serán consideradas globalmente.

## 6. Comisión Paritaria

### 6.1 Comisión paritaria.

Se creará una Comisión Paritaria compuesta por un máximo de doce miembros que serán designados a partes iguales por cada uno de los intervinientes en la firma del convenio, sindical y empresarial. Una y otra podrán dotarse de asesores.

Los acuerdos de la comisión paritaria se adoptarán, en todo caso, por unanimidad y tendrán la misma eficacia y rango que la norma que fuese interpretada.

La Comisión Paritaria se reunirá cuando fuese requerida por alguna de las partes a través de un orden del día, también podrá reunirse con carácter de extraordinario previa convocatoria de alguna de las partes.

### 6.2 Funciones y procedimientos de la Comisión Paritaria.

La comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este convenio.
- Interpretación de la totalidad de los preceptos del mismo.
- A instancia de alguna de las partes mediar y/o intentar conciliar, en su caso, previo acuerdo de las partes y a solicitud de ellas, arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en la aplicación del presente convenio.
- Realizar cuantas interpretaciones sean necesarias ante los cambios legislativos o normativos que afecten al articulado del presente convenio y, en su caso, remitirá su informe a la Comisión Negociadora que deberá constituirse expresamente para tal efecto.
- Cuantas otras funciones deriven expresamente o a las que se haga especial referencia en el articulado del presente convenio.



Las partes firmantes del presente texto, empresarios y trabajadores, pondrán en conocimiento de la comisión paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudiesen formularse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, todo ello con el fin de que, mediante a su intervención, se resuelva el problema formulado o, si ello no es posible, emita un dictamen o informe, según proceda, al respecto.

Se establece que cuestiones propias de la competencia de la comisión paritaria y que se promuevan ante ella, adoptarán la forma escrita, y su contenido será suficiente para que se pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- Exposición sucinta y concreta del asunto.
- Razones y fundamentos que entienda que asistan al solicitante.
- Propuesta y petición concreta que se formule a la comisión.

Junto al escrito-propuesta se deberán adjuntar todos los documentos que se consideren necesarios para una mayor y mejor comprensión para la resolución del problema.

La comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación se estime pertinente para una o mayor información del asunto; a este efecto, se concederá al solicitante un plazo que no podrá exceder de cinco días hábiles.

La comisión, una vez recibido el escrito-propuesta y, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a quince días naturales para resolver la cuestión formulada o, si eso no fuese posible, emitir el oportuno dictamen o informe, según proceda. Transcurrido dicho plazo sin emitirse la resolución ni dictamen, quedará abierta a vía administrativa o jurisdiccional competente.

Las partes firmantes asumen el contenido del Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos (AGA).

## 7. Contratación

### 7.1 Pruebas de capacitación.

Las empresas, con anterioridad al ingreso, podrán realizar a los interesados las pruebas de selección, prácticas y psicotécnicas que consideren necesarias para comprobar si su grado de capacitación y su preparación son adecuadas a la clasificación profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar.



### 7.2 Reconocimientos Médicos

La empresa estará obligada a realizar reconocimientos médicos a los trabajadores empleados, tanto con carácter previo a su admisión, como con carácter periódico por lo menos una vez al año. El trámite del carácter previo se entenderá cumplido si el reconocimiento se hace dentro del plazo máximo de 10 días laborables tras la incorporación en la empresa.

En ambos casos el reconocimiento médico será adecuado al puesto de trabajo que se trate.

El reconocimiento médico general consistirá, como mínimo, en audiometría, control de vista, análisis de sangre y orina, espirometría, exploración clínica y placa torácica.

Se someterá a un reconocimiento anual específico de silicosis a aquellos trabajadores que estén en contacto directo con el polvo de sílice.

### 7.3 Periodo de prueba.

El periodo de prueba no podrá exceder de

- Seis meses para los técnicos titulados
- Un mes para el resto de los trabajadores.

Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se produzca desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose los tiempos de servicio a efectos de antigüedad.

### 7.4 Contratación.

El contrato de trabajo se podrá concertar al amparo de cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el Estatuto de los trabajadores, disposiciones complementarias y las dispuestas en el convenio general del sector.

El contrato de trabajo será suscrito entre la empresa y el trabajador por escrito, con entrega a este de un ejemplar dentro de los quince días siguientes al de su incorporación, de acuerdo con cualquiera de los modelos aprobados por disposición de carácter normativo, que necesariamente deberá ser inscrito en la oficina de empleo.



#### 7.4.1 Contrato para trabajo fijo de obra.

Es el contrato que tiene por objeto la realización de una obra o trabajo determinados y se formalizará siempre por escrito.

La duración del contrato y el cese del trabajador se ajustarán a alguno de estos supuestos:

Con carácter general, el contrato es para una sola obra, con independencia de su duración y terminará cuando finalicen los trabajos del oficio y categoría del trabajador en dicha obra.

El cese de los trabajadores deberá producirse cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra, hagan innecesario el número de los contratados para su ejecución, debiendo reducirse éste de acuerdo con la disminución real del volumen de obra realizada.

El cese de los trabajadores "fijos de obra" por terminación de los trabajos de su oficio y categoría, deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación de quince días naturales. No obstante, el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salarios con la liquidación correspondiente al cese.

No obstante lo anterior, previo acuerdo entre las partes el personal fijo de obra podrá prestar servicios a una misma empresa y distintos centros de trabajo de una misma provincia durante un período máximo de tres años consecutivos sin perder dicha condición y devengando los conceptos compensatorios que correspondan por sus desplazamientos.

En este supuesto, la empresa deberá comunicar por escrito el cese al trabajador antes de cumplirse el período máximo de tres años fijados en el párrafo anterior, cumplido el período máximo de tres años sí no hubiere mediado comunicación escrita del cese el trabajador adquirirá la condición de fijo de plantilla. En cuanto al preaviso del cese, se estará a lo pactado en el supuesto primero.

Si se produjera la paralización temporal de una obra por causa imprevisible para el empresario principal y ajena a su voluntad, tras darse cuenta por la empresa a la representación de los trabajadores del centro o, en su defecto, a la Comisión Paritaria Provincial, operarán la terminación de obra y cese previstos en el supuesto primero. La representación de los trabajadores del centro o en su defecto, la Comisión Paritaria, dispondrá en su caso, de un plazo máximo improrrogable de una semana para su constatación a contar desde la notificación. El empresario contrae también la obligación de ofrecer de nuevo un empleo al trabajador cuando las causas de paralización de la obra hubieran desaparecido. Dicha obligación se entenderá extinguida cuando la paralización se convierta en definitiva. Previo



acuerdo entre las partes, el personal afectado por esta terminación de obra, podrá incluirse en lo regulado para el supuesto segundo.

Este supuesto no podrá ser de aplicación en casos de paralización por conflicto laboral.

En los supuestos primero, segundo y tercero se establece una indemnización por extinción del contrato del 7% calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicables devengados durante la vigencia del contrato.

#### 7.4.2 Otras modalidades de contratación

Los trabajadores que formalicen contratos de duración determinada, por circunstancias de la producción, interinidad o el denominado contrato de emprendedores (siempre que se supere el periodo de prueba definido en el art. 7.3 del presente convenio sin que esta situación afecte a su pase a indefinido), tendrán derecho, una vez finalizado el contrato correspondiente por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización por extinción del 7% sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicables devengados durante la vigencia del contrato.

Estos contratos se formalizarán siempre por escrito.

Las empresas afectadas por este convenio, cuando contraten los servicios de Empresas de Trabajo Temporal, garantizarán que los trabajadores puestos a su disposición tengan los mismos derechos laborales, retributivos e indemnizatorios del 7% como en las otras modalidades de contratación, que les corresponda a sus trabajadores en aplicación de su correspondiente Convenio Colectivo o Pacto de Empresa. Esta obligación constará expresamente en el contrato de Puesta a Disposición celebrado entre la Empresa de Trabajo Temporal y la Empresa Usuaria. Para la contratación con ETT's se cumplirá, en todo caso con lo establecido en el Anexo VII del V Convenio General del Sector de la Construcción.

#### 7.4.3 Contratos de duración determinada del artículo 15.1.b del ET.

Cuando el contrato de duración determinada previsto en el apartado 1.b) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores se concierte para cubrir puestos en centro de trabajo que no tengan la consideración de obra, en ese supuesto, la duración máxima del contrato podrá ser de doce meses dentro de un período de dieciocho meses.

En el caso de que se concierten por un período inferior a doce meses podrán ser prorrogados mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo. El período de dieciocho meses se computará a partir de la fecha de la causa o circunstancia que justifique su utilización.

La indemnización por extinción de estos contratos será la prevista en el apartado 7.4.2 del presente convenio provincial.



### *7.5 Estabilidad en el empleo.*

Las empresas que cuenten con una plantilla media superior a 50 trabajadores deberán mantener un porcentaje de trabajadores fijos que supere el 65% de dicha plantilla.

### *7.6 Pluriempleo.*

Las partes firmantes de este Convenio estiman conveniente como regla general erradicar el pluriempleo. A estos efectos estiman necesario que se apliquen con el máximo rigor las sanciones previstas en la legislación vigente en los casos de trabajadores no dados de alta en la Seguridad Social por estar ya afiliados a otra empresa.

Para coadyuvar el objetivo de controlar el pluriempleo se considerará esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar conocer a los representantes legales de los trabajadores y a su solicitud, los boletines de cotización a la Seguridad Social así como los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa y los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, conforme dispone el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

## *8. Clasificación Profesional*

Es voluntad de las partes firmantes del presente convenio reorganizar las categorías profesionales existentes en la actualidad con arreglo a lo establecido en el V CGSC.

## *9. Estructura Salarial*

### *9.1 Salario Base.*

Se considera salario base la retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y que aparece como tal en la tabla salarial anexa.

### *9.2 Antigüedad consolidada.*

Se adjunta tabla (anexo) con las antigüedades ya consolidadas con fecha del 21 de noviembre de 1996.

Los importes de la tabla se mantendrán invariables y por tiempo indefinido como complemento retributivo ad personam, es decir, no sufrirán modificaciones en ningún sentido y por ninguna causa. Dicho complemento retributivo se reflejará en los recibos de salario con la denominación de antigüedad consolidada.



### 9.3 Gratificaciones extraordinarias.

El trabajador tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, que se abonarán en los meses de junio y diciembre, antes de los días 30 y 20 de cada uno de ellos, respectivamente.

Dichas pagas extraordinarias no se devengarán mientras dure cualquiera de las causas de suspensión de contrato previstas en el artículo 45 del Estatuto de los trabajadores.

La cuantía de las pagas extraordinarias de junio y diciembre será igual a una mensualidad de la tabla de salarios anexa a este convenio, más la antigüedad consolidada, en su caso.

### 9.4 Premio de puntualidad y asistencia.

Se establece un premio de puntualidad y asistencia para todo el personal afectado por el presente convenio.

Dicho premio consistirá en una cantidad mensual y su percepción estará sujeta a las siguientes reglas:

1. Se entenderá por falta de puntualidad, cuando el trabajador no esté en su puesto de trabajo o tajo, en el momento de comenzar la jornada laboral. También se considerará falta de puntualidad su incorporación hasta 30 minutos después de iniciada la mencionada jornada de trabajo.
2. En los supuestos anteriores, el trabajador perderá el 5% del premio puntualidad y asistencia por cada uno de los retrasos.
3. Si la incorporación del trabajador se produce después de los primeros 30 minutos de comenzada la jornada laboral, se considerará como falta de asistencia de media jornada, perdiéndose el 10% del premio cada vez que se produzca dicha falta.
4. En el caso de ausencias justificadas, la cantidad con derecho a percibir se prorrateará atendiendo a los días efectivamente trabajados.
5. La falta de asistencia, por causa no justificada, de una jornada de trabajo, ocasionará la pérdida del 25% del premio.

Las licencias establecidas en el presente convenio provincial, en el general de la Construcción y en el Estatuto de los trabajadores, no serán consideradas como faltas de puntualidad y asistencia.

En la tabla retributiva anexa se contemplan las cuantías a percibir cada ejercicio.



### 9.5 Incentivos

Las empresas afectadas por este convenio, con exclusión de los talleres de mármoles que no tengan telares ni máquinas cortabloques, abonarán a sus trabajadores de fábrica o taller, un incentivo por cada día de trabajo efectivo de 8 horas o proporcional de las cantidades que figuran en la tabla salarial en el epígrafe de "resto". En los talleres de mármoles que no dispongan de telares o máquinas corta-bloques el incentivo será fijado en la mencionada tabla con la denominación de "marmolerías" por día de trabajo efectivo o proporcional.

Las empresas que tengan establecido o establezcan en el futuro sistemas de medida de la productividad con arreglo a las disposiciones legales y convencionales vigentes, garantizarán que sus trabajadores percibirán como mínimo la cantidad señalada en el párrafo anterior o aquella cuantía existente en cada empresa, con independencia del sistema de productividad a aplicar, en función de los acuerdos alcanzados con los representantes de los trabajadores. En todo caso, el sistema de productividad pactado debe establecer el rendimiento normal exigible a los trabajadores y el sistema de retribución a aplicar según lo referido en el capítulo 5º del V CGSC.

### 9.6 Transporte.

En la cuantía fijada en la tabla retributiva anexa, se establece un plus de locomoción o transporte que se percibirá por el trabajador por su desplazamiento para el acceso a su centro de trabajo

Las sumas percibidas por este concepto no tendrán la consideración de salario a ningún efecto. En todo caso se estará a lo dispuesto por la legislación vigente.

### 9.7 Trabajos en alturas, penosos, tóxicos y peligrosos.

Aquellos trabajadores que ejecuten sus labores a cinco o más metros de altura sobre el vacío, tendrán derecho a que se les abone el correspondiente plus de altura, que se establece en el 20% del salario base de su categoría.

A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonársele las siguientes cuantías mientras ejerzan dichas tareas:

- Año 2008: treinta euros mensuales.
- Año 2009: sesenta euros mensuales.
- Año 2010: noventa euros mensuales.
- Año 2011: ciento veinte euros mensuales



Las partes firmantes de este convenio acuerdan, de forma expresa, tal y como ya se hizo en un documento firmado ante la Administración Pública el día 23 de octubre de 2007, que se debe elaborar un estudio sectorial que identifique los riesgos de cada puesto de trabajo.

Ese estudio/informe será el resultado de los trabajos llevados a cabo por un comité que estará dirigido por el Gabinete Técnico de Rande, quien a su vez será el que decida las personas que deban realizar las mediciones técnicas en las empresas.

En ese estudio también podrán intervenir los técnicos de los servicios de prevención ajenos que valide y/o proponga el propio Gabinete de Rande.

Por último, podrán también intervenir en dicho estudio/informe los técnicos de las Asociaciones Sindicales y Empresariales que así lo deseen.

Si bien los concretos puestos de trabajo que presenten los requisitos en este artículo exigidos se determinarán cuando haya concluido el estudio/informe, el percibo del plus que en su caso corresponda tendrá carácter retroactivo desde el primero de enero de 2008. Las partes establecen que el mencionado estudio/informe técnico debe estar concluido antes del 30 de junio de 2008.

Ante las discrepancias surgidas en la interpretación y aplicación de este artículo 9.7 para todo aquello no referido a los trabajos en altura, las partes firmantes del presente convenio acuerdan dejar en suspenso la aplicación de los restantes supuestos del presente artículo hasta que no se alcance un acuerdo definitivo respecto a los criterios que determinarán los concretos puestos de trabajo que, en su caso, devengarán efectivamente el pago de este plus, la cuantía del mismo y su regulación.

Asimismo, también se acuerda dejar en suspenso en esta materia la remisión supletoria al V CGSC.

Si en el plazo de 6 meses a partir de la firma del presente convenio, las partes no alcanzasen ningún acuerdo, éstas se obligan expresamente a acudir al procedimiento de mediación, al objeto de que un tercero asista a las partes, para determinar la regulación y redacción definitiva del presente artículo 9.7. Este procedimiento no podrá exceder del plazo de 3 meses.

Transcurridos ambos plazos sin que se haya alcanzado un acuerdo las partes podrán optar por dirimir las diferencias acudiendo a los demás procedimientos establecidos en la legislación vigente.



### 9.8 Trabajos nocturnos.

El personal que trabaje entre las veintidós horas y las seis de la mañana, percibirá un plus de trabajo nocturno equivalente al 25% del salario base mensual de su categoría. Se respetarán las condiciones más beneficiosas.

Si el tiempo trabajado en el período nocturno fuese inferior a 4 horas, se abonará el plus sobre el tiempo trabajado efectivamente. Si las horas nocturnas exceden de 4, se abonará el complemento correspondiente a toda la jornada trabajada.

Cuando existan dos turnos, y en cualquiera de ellos se trabaje solamente una hora del período nocturno, no será abonada esta con complemento de nocturnidad.

### 9.9 Retribución de las horas extraordinarias.

Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la semana ordinaria de trabajo, se abonará con un incremento del 75% sobre el salario que le correspondería a cada hora ordinaria. Las horas extras realizadas en sábado se incrementarán en un 85% y las realizadas en domingos y festivos, se incrementarán en un 100%.

Las empresas, siempre y cuando no se perturbe el normal proceso productivo, podrán compensar la retribución de las horas extraordinarias por tiempo equivalente de descanso.

En el supuesto de que se realizara la compensación prevista en el párrafo anterior, las horas extraordinarias compensadas no se computarán a los efectos de los límites fijados para las mismas en el apartado segundo del artículo 35 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

La fórmula de cálculo del valor de la hora ordinaria se hará con arreglo a la siguiente operación:

$$VHO = \frac{(Sb+Ac) \times 335 + (Spv+Ac) \times 90 + Cs}{1738}$$

Sb = Salario base

Spv = Salario pagas y vacaciones

Ac = Antigüedad consolidada

Cs = Complementos salariales anuales



### 9.10 Turno de fin de semana

Las partes acuerdan que en aquellas empresas sujetas al presente convenio, que realicen jornadas de turnos rotativos que incluyan trabajos en fin de semana, los trabajadores no podrán prestar servicio más de dos fines de semana seguidos. A la norma anterior se autoriza la siguiente excepción: se permitirá que, con el máximo de 2 veces durante el año, los trabajadores puedan prestar servicio tres fines de semana consecutivos siendo esta situación de carácter excepcional por motivos de falta de personal con la correspondiente comunicación a los representantes de los trabajadores.

Se compensará económicamente a todos los trabajadores que presten servicios en turnos en fin de semana con un plus llamado "turno fin de semana" cuyo importe será el 15% del salario base mensual de convenio.

### 9.11 Dietas.

La cuantía de las dietas será la siguiente:

- Dieta completa: 30,00 € año 2014, 2015 y 2016
- Media dieta: 12,00 € año 2014, 2015 y 2016
- Dieta completa con pernocta: 65,00 € año 2014, 2015 y 2016

En el caso de que el importe de los gastos de manutención y alojamiento supere la cuantía de la dieta establecida, y con previo conocimiento y autorización de la empresa, ésta abonará la diferencia justificada al trabajador mediante el documento probatorio correspondiente (factura, recibo o documento similar).

### 9.12 Incrementos salariales

Para los años 2013, 2014, 2015 y 2016, se aplicará los siguientes incrementos económicos sobre todos los conceptos existentes en las tablas del convenio.

AÑO 2013	AÑO 2014	AÑO 2015	AÑO 2016
0,6%	0,6%	1,0%	1,2%

Ese incremento no será aplicable a los conceptos salariales o extrasalariales que tengan fijada una cuantía concreta para cada año de vigencia del presente convenio, tales como el plus de tóxico, penoso o peligroso o la antigüedad consolidada.



### 9.13 Revisión salarial

Se pacta expresamente realizar una revisión salarial sobre los conceptos de las tablas de convenio en los siguientes términos.

- Año 2014: la revisión salarial será efectiva en el supuesto que el IPC real supere a final de año el 3,0%, aplicándose el incremento exclusivamente sobre ese exceso.
- Año 2015: la revisión salarial será efectiva en el supuesto que el IPC real supere a final de año el 3,0%, aplicándose el incremento exclusivamente sobre ese exceso.
- Año 2016: la revisión salarial será efectiva en el supuesto que el IPC real supere a final de año el 2,3%, aplicándose el incremento exclusivamente sobre ese exceso.

En cada uno de los ejercicios contemplados, la revisión sobre el exceso de los límites fijados operará con efectos retroactivos desde el primero de enero del año correspondiente.

### 9.14 Recibos de salarios.

El recibo individual de salarios al que se refiere el apartado 1º del artículo 29 del Estatuto de los trabajadores, se ajustará, en principio, al modelo establecido en cada empresa, sin perjuicio de que por acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores se establezca otro modelo distinto en los términos previstos legalmente

## 10. Tiempo de Trabajo

### 10.1 Jornada

La jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, de lunes a viernes, en jornada partida y 40 horas semanales de trabajo efectivo en jornada continuada.

La jornada ordinaria anual será de 1738 horas. Para adaptar la jornada al computo de horas anuales se estará a lo definido en el calendario laboral aprobado anualmente.

En cada centro de trabajo, la empresa expondrá en lugar visible el calendario laboral pactado a nivel Convenio o el pactado en el propio centro de trabajo.

De común acuerdo entre empresarios y la representación de los trabajadores, podrán modificarse los días de compensación.

En la sección de aserraderos de bloques, se realizarán tres turnos rotatorios, de acuerdo con la legalidad vigente.



En las demás secciones, siempre que se esté haciendo jornada partida, podrá cambiarse a turnos de mañana y tarde por períodos de tiempo determinados, previa información a los representantes sindicales y de acuerdo con el personal afectado.

El personal técnico y administrativo, disfrutará de jornada continuada del 1 de junio al 15 de septiembre, garantizándose los servicios mínimos de cada empresa mediante turnos de este personal a jornada partida, previa negociación entre las partes.

### 10.2 Vacaciones<sup>1</sup>

[<sup>1</sup>: En el caso de que la legislación laboral vigente o tendencia de la jurisprudencia establecida por los tribunales correspondientes modifique lo establecido en este artículo, la Comisión Paritaria se reunirá obligatoriamente al objeto de interpretar el presente artículo ante nuevo marco legal en esta materia y remitir su interpretación a la Comisión Negociadora que se reunirá expresamente para acordar las adaptaciones correspondientes del articulado del presente convenio.]

El personal afectado por el presente convenio, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral tiene derecho a un periodo de treinta días naturales -21 días laborales- de vacaciones retribuidas al año, o, en su caso, la parte proporcional al tiempo efectivamente trabajado como empleado en la empresa correspondiente. El disfrute de las vacaciones se deberá iniciar, en cualquier caso, en día laborable.

Las vacaciones se disfrutarán por años naturales.

El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante, el personal que cause baja en la empresa en el transcurso del año, tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de las vacaciones devengadas y no disfrutadas correspondientes a todo el contrato en vigor, como concepto de liquidación por su baja en la empresa

A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado, el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuese su causa.

Cuando el período vacacional fijado para cada trabajador/a coincida, total o parcialmente con la incapacidad temporal, sea cuál sea la causa de la IT, o con un período de suspensión de contrato de los establecidos en los artículos 48.4 y 48 bis del ET, se mantendrá el derecho al disfrute de las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que le había correspondido, al finalizar el período de IT o de suspensión del contrato. Tal derecho también se mantendrá aún finalizado el año temporal al que habían correspondido las referidas vacaciones.



Este derecho se mantiene tanto sí la situación de IT o de suspensión de contrato se produce antes del inicio del periodo vacacional o sobreviene disfrutando del mismo.

El disfrute de las vacaciones, como norma general y salvo pacto en contrario, tendrá carácter ininterrumpido.

La retribución de las vacaciones consistirá en la cantidad fija establecida en la tabla salarial anexa, más la antigüedad consolidada, en su caso.

### 10.3 Permisos y licencias

El trabajador, previo aviso de al menos cuarenta y ocho horas, salvo acreditada urgencia, y justificación posterior, se encuentra facultado para ausentarse del trabajo, manteniendo derecho a la percepción de todos aquellos conceptos retributivos que no se encuentren vinculados de forma expresa a la prestación efectiva de la actividad laboral, por alguno de los motivos y tiempo siguiente:

- a) Matrimonio del trabajador/a 15 días naturales.
- b) Matrimonio de hijos/as o hermanos, 1 día natural. Cuando por tal motivo el trabajador precise hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia donde tiene su centro de trabajo, 2 días naturales.
- c) Enfermedad grave del cónyuge, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge o compañero/a en su caso, padre, madre o hijos/as, 4 días naturales. Cuando por tal motivo el trabajador precise hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia, 5 días naturales. Esta licencia se ampliará en un día laborable más cuando en el transcurso de la misma haya dos o más días no laborables<sup>(1)</sup>.
- d) Enfermedad o accidente graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del resto de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días naturales. Cuando por tal motivo el trabajador precise hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia, el plazo será de cuatro días.
- e) Nacimiento o adopción de hijo/la, 6 días naturales.
- f) Muerte de cónyuge (o compañero/a en su caso) o hijos/as, 6 días naturales.
- g) Muerte de padre o madre, 4 días naturales.
- h) Muerte de resto de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, 2 días naturales. En el caso de convivencia, se ampliará la licencia hasta cuatro días.
- i) Muerte de tías/los, tías/los políticas/los, 1 día natural.



- j) Traslado de domicilio habitual, 3 días naturales. Cuando por tal motivo el trabajador precise hacer un desplazamiento al efecto fuera de la Provincia, 5 días naturales.
- k) Asistencia al médico del trabajador/la o para acompañar a hijos/las menores o parientes mayores dependientes con los que exista convivencia, 20 horas anuales.

Todo lo anteriormente expuesto en este artículo será de aplicación para las parejas de hecho fehacientemente acreditadas e inscritas en el registro público corresponsal.

<sup>(1)</sup>En caso de emitirse alta médica antes de los días indicados, la licencia se dará por finalizada en el momento de la misma. Lo mismo ocurrirá sí el descanso hospitalario prescrito fuese inferior a los 4 días.

## 11. Prevención De Riesgos Y Vigilancia De La Salud

### 11.1 Vigilancia de la Salud

- a) Las empresas garantizarán a los trabajadores/as a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo concreto, facilitando a la totalidad del personal integrante en la plantilla, un reconocimiento médico con carácter anual como mínimo, el cual se llevará a cabo en un centro asistencial debidamente homologado al efecto. A tal efecto, se mantendrá la oportuna colaboración con las mutuas de accidentes de trabajo y E.P., u otros medios que se acuerden al fin expresado.

En todo caso, y según los riesgos asociados al puesto trabajo concreto de que se trate y de acuerdo con la evaluación de riesgos laborales de cada empresa, se aplicarán los siguientes protocolos editados por el Ministerio de Sanidad del gobierno de España:

TIPO DETRABAJADOR	PROTOCOLOS MINISTERIO SANIDAD (los protocolos concretos a aplicar dependerán de la evaluación de riesgos asociada a cada puesto de trabajo en la empresa)
Producción Mantenimiento	— Silicosis y otras neumoconiosis — Ruido — Posturas forzadas y/o Movimientos repetidos de miembro superior y/o manipulación manual de cargas y/o Neuropatías por presión
Resto trabajadores <sup>(2)</sup>	—Pantalla de visualización de datos (PVD)

[<sup>2</sup>: En el caso de que la evaluación de riesgos detecte la presencia de un riesgo que requiera de la aplicación de alguno de los protocolos prescritos para operarios y trabajadores de mantenimiento, estos les serán de aplicación inmediata. Con carácter general, les será de aplicación cualquier otro protocolo oficial que, a causa de la existencia de un riesgo determinado no contemplado en la tabla de referencia, deba ser implementado.]



- b) En relación con el carácter voluntario de los reconocimientos médicos, se estará a lo que se regula en el artículo 22.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. En dicho artículo se dice que "...De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad" .

### 11.2 Riesgos Psicosociales

Se analizará redacción de mutuo acuerdo sobre la base de los siguientes principios:

- Todo trabajador tiene derecho al más pleno respeto de su intimidad, consideración de su dignidad, y a la protección frente a todo tipo de ofensas verbales o físicas de cualquier naturaleza.
- Se considera acoso sexual la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. El acoso sexual se considera discriminación por razón de sexo, y, por lo tanto, será objeto de las máximas sanciones por parte de la empresa.

Las empresas llevarán a cabo, en colaboración con los representantes de los trabajadores, una política de prevención y erradicación de las conductas constitutivas de cualquier tipo de acoso.

### 11.3 Ropa de trabajo.

Las empresas facilitarán ropas de trabajo al personal según se especifique para cada sección y cuya duración mínima será la que se señala en cada caso:

Prendas	Parque, bloques y telares	Aserradores y pulidoras
Buzos y trajes	4 meses	4 meses
Mandiles	4 meses	4 meses
Botas	4 meses	4 meses
Guantes	1 mes	1 mes
Zuecos	12 meses	12 meses



Prendas	Cortadoras y acabados	Servicios auxiliares
Buzos y trajes	4 meses	4 meses
Mandiles	4 meses	
Botas	4 meses	4 meses
Guantes	1 mes	1 mes
Zuecos	12 meses	

Por cada prenda no entregada en los plazos señalados, el trabajador podrá reclamar a la empresa, y ésta habrá de abonar las siguientes cantidades:

- Buzo o trajes: 36,40 euros
- Mandiles: 18,53 euros
- Botas: 14,96 euros
- Guantes: 7,32 euros
- Zuecos: 29,50 euros

La entrega de las botas excluirá la de zuecos y viceversa.

Las empresas entregarán gafas de protección graduadas al personal operario cuyo puesto de trabajo lo requiera, y lo solicite previa prescripción facultativa

## 12. Mejoras Sociales.

### 12.1 Complemento de prestación de IT

En caso de IT derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, los trabajadores percibirán el 100% de su base de cotización desde el primer día hasta el alta médica.

En caso de enfermedad común o accidente no laboral con hospitalización o derivada de intervención quirúrgica será desde el primer día hasta el alta del I.N.S.S.

### 12.2 Indemnizaciones.

Se establecen las siguientes indemnizaciones para todos los trabajadores de alta en las empresas y afectados por este convenio:

- a) En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el importe de una mensualidad de todos los conceptos de las tablas del convenio aplicable vigentes en cada momento.



b) En caso de muerte, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

- 47.000 euros para toda la vigencia del convenio

Para los demás casos de incapacidad, la indemnización será proporcional al baremo.

Salvo designación expresa de beneficiarios por el asegurado, la indemnización se hará efectiva al trabajador accidentado, o en caso de fallecimiento, a los beneficiarios del trabajador, según las normas de la Seguridad Social.

A tales efectos las empresas concertarán, dentro del plazo máximo de dos meses desde la publicación de este convenio, las correspondientes pólizas de seguro.

### 12.3 Jubilación

#### 12.3.1 Jubilación anticipada especial a los 64 años

Al respecto se estará a lo dispuesto en el RD 27/2011, o norma posterior que lo sustituya.

#### 12.3.2 Jubilación parcial

(Publicado en el BOPDEPO número 183 de fecha 24/09/2013 y registrado en el INSS el 15.04.2013)

Los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito del presente Convenio Colectivo de Mármoles y Piedras de la Provincia de Pontevedra podrán acogerse a la jubilación parcial conforme a la normativa vigente antes del 1 de enero de 2013 en los términos de la línea 2.c) de la disposición final duodécima de la Ley 27/11, del 1 de agosto, en la redacción fecha por el artículo 8 del Real Decreto-ley 5/2013 de 15 de marzo.

El acceso a la Pensión se realizará de acuerdo con el siguiente plano de jubilación parcial:

- a) Se acogen al presente plano todos los trabajadores y trabajadoras del sector que hasta el día 31 de diciembre de 2018 cumplan los requisitos exigidos para el acceso a la jubilación parcial según la normativa vigente antes del 1 de enero de 2013.
- b) Los trabajadores y trabajadoras podrán solicitar la reducción de su jornada entre un mínimo de un 25% y un máximo de un 85%.
- c) Cuando la reducción de la jornada del solicitante sea del 85% el contrato de relevo se suscribirá la jornada completa y con duración indefinida.
- d) Los trabajadores y trabajadoras acogidos/as a la jubilación parcial podrán realizar la jornada que les corresponda en los términos que se establezcan de mutuo acuerdo con la empresa.



El presente artículo del Convenio Provincial de Mármoles y Piedras de la Provincia de Pontevedra estará en vigor desde el día de su firma hasta el 31 de diciembre de 2018, con independencia del ámbito temporal que se acuerde para el resto del articulado del presente Convenio Colectivo.

#### 12.4 Igualdad de oportunidades y no discriminación

Las partes firmantes del presente Convenio, asumen el compromiso de garantizar que el derecho fundamental de igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral en este sector sea real y efectivo, además de la eliminación de estereotipos y lenguaje sexista fomentando el igual valor de mujeres y hombres en todos los ámbitos.

A tal efecto, reconocen la importancia de la aplicación y difusión de Ley 3/2007, del 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la cual establece que las empresas están obligadas a garantizar la igualdad de trato y oportunidad en el lugar de trabajo, y en este sentido, deberán tomar medidas para evitar cualquier tipo de discriminación en el empleo entre hombres y mujeres, medidas que deben ser negociadas, y acordadas con los representantes legales de los trabajadores, bajo la forma determinada por la legislación laboral. En aquellas empresas de más de 250 trabajadores se deberá elaborar un Plan de Igualdad para su aplicación.

Para esto, se deberán tener en cuenta dentro de cada empresa las materias relacionadas con el acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, remuneración, gestión del tiempo de trabajo para favorecer (en tener de igualdad entre mujeres y hombres) la conciliación laboral, personal y familiar y la prevención del acoso sexual y lo acoso basado en el sexo. La finalidad será promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades además de prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación mediante el desarrollo de acciones concretas en estas materias:

##### Acceso al empleo.

- Introducir en las políticas de selección, medidas de acción positiva que posibiliten una mayor equiparación de los géneros nos distintos grupos.

##### Promoción.

- Fomento de una gestión excelente de los recursos humanos que evite discriminación y pueda ofrecer la igualdad de oportunidades reales.
- Favorecer la diversificación profesional y el equilibrio de toda la plantilla entre hombres y mujeres tanto en los grupos profesionales como en las áreas.



#### Retribuciones.

- Definir de forma clara y precisa, todos los conceptos retributivos existentes, describiendo su tipología, las condiciones y los requisitos para su percepción.
- Transparencia de la estructura salarial.

Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en tener de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

- Garantizar el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación (y corresponsabilidad) sin menoscabo de las relaciones laborales. Es decir, las licencias y permisos relativos a la protección de la maternidad, la paternidad, así como aquellos relativos a la atención y cuidado de la familia, no pueden constituir una discriminación.
- Las empresas garantizarán que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa, o estén en situación de excedencia por motivos familiares no pierdan oportunidades de promoción y tendrán garantizada la participación en cursos de formación.
- El permiso de lactancia acumulado en jornadas completas será siempre de días laborables.

#### Prevención y actuaciones en caso de acoso sexual y del acoso por razón de género.

- En este sentido se atenderá el dispuesto en el artículo 11.2 del texto del presente Convenio Colectivo.

### *13. Clausula de Descuelgue Salarial*

El incremento salarial pactado en el presente convenio podrá no aplicarse en todo o en parte en el caso de empresas en las que la estabilidad en el empleo había podido verse dañada como consecuencia de tal aplicación.

- Se podrá solicitar el inicio de este procedimiento de inaplicación o suspensión temporal, en los términos regulados en este artículo, cuando la empresa alternativamente tenga o una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas puedan verse afectadas negativamente afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo. Se entenderá que concurren estas causas cuando “el resultado de la explotación por empleado” (es decir dicho resultado dividido entre el número promedio de empleados equivalente a la jornada completa del correspondiente período) o de “ventas” en el último ejercicio sea inferior en un 16% al promedio del resultado de explotación por empleado o ventas en el respectivo ejercicio anterior o en los últimos 12 meses precedentes a la decisión.



- Para acogerse a dicha inaplicabilidad la empresa deberá formular la petición ante los representantes de los trabajadores. En las empresas que no tengan representación sindical esta se entenderá atribuida a las organizaciones sindicales legitimadas para negociar el convenio colectivo (salvo que los trabajadores atribuyan a su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el art 41 del E.T.).
- El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, acompañada de la documentación requerida, abriéndose un período de consultas con la representación de los trabajadores (o comisión designada).
- En ambos casos se comunicará simultáneamente el inicio del procedimiento a cada una de las organizaciones representadas en la comisión paritaria del Convenio colectivo.
- Dicho período de consultas tendrá una duración no superior a 15 días laborables y versará sobre las causas motivadoras de la pretensión empresarial, debiendo facilitar la empresa, junto con la documentación citada, la documentación que avale y justifique su solicitud, entre otras; la memoria explicativa, cuentas auditadas y/o presentadas en el registro mercantil, balance de situación y cuenta de resultados así como avance de las cuentas anuales previstas, o, en defecto de la anterior la documentación similar que se adecúe a las concretas circunstancias de la empresa.
- Si la inaplicación se fundamenta en el indicado porcentaje de descenso sobre el "resultado de explotación" o de "ventas", se deberá aportar la documentación de la que se desprenda la situación de la empresa, y que deberá estar necesariamente auditada o, en su caso, inscrita en el registro mercantil, siendo necesaria también la certificación del número de trabajadores empleados en el citado período de tiempo.
- La empresa hará una propuesta salarial alternativa que contemplará, en todo caso, la duración de la inaplicación de los incrementos pactados y la recuperación futura de la pérdida salarial negociada; la inaplicación regulada en este artículo no podrá exceder la vigencia del Convenio colectivo, con un máximo de tres años, y la recuperación de las percepciones económicas dejadas de percibir durante la inaplicación será en un máximo de dos años, a partir de la finalización del período de inaplicación pactado.
- Cuando el período de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que concurre algunas de las posibles causas identificadas en el presente artículo como de no aplicación y en consecuencia el acuerdo deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria de este Convenio Provincial para que esta ejerza su función de vigilancia.
- Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo las partes deberán remitir a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo en la Provincia de Pontevedra la



documentación aportada y las alegaciones que consideren oportunas. La Comisión Paritaria resolverá al respecto en un plazo máximo de diez días.

- En caso de que la Comisión Paritaria no alcance un acuerdo, las partes podrán someterse a un arbitraje vinculante ante el AGA.
- En caso de que se produjesen extinciones de contrato en las empresas durante la no aplicación salarial, las empresas estarán obligadas a abonar las cantidades dejadas de percibir debidas a esta inaplicación durante el período máximo de los seis meses anteriores a las extinciones y, consecuentemente, a actualizar las bases de cotización. Los salarios actualizados serán los que se tengan en cuenta a efectos indemnizatorios.

#### *14. Disposiciones Adicionales*

##### *14.1 Lenguas del convenio*

El presente convenio colectivo será redactado en las dos lenguas oficiales de la Comunidad Autónoma de Galicia y publicado en la misma forma en el BOP.

##### *14.2 Solución extrajudicial de conflictos laborables.*

Las partes firmantes asumen el contenido del Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo (AGA), publicado en el DOG del 24 de mayo de 2013 que desarrollará sus efectos en los ámbitos del presente convenio, con el alcance previsto en el propio AGA.

##### *14.3 Comité técnico de prevención de riesgos laborales*

Las partes acuerdan seguir fomentando el comité técnico de prevención de riesgos laborales que se creó en su momento.

##### *14.4 Legislación subsidiaria*

En lo no previsto expresamente en este convenio se estará a lo establecido en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, demás normas legales de general aplicación y al Convenio General del Sector de la Construcción.



CATEGORÍAS	TABLA DE SALARIOS 2013						
	SALARIO BASE	PAGAS EXTRAS Y VACACIONES		PLUS ASISTENCIA	INCENTIVO		PLUS TRANSPORTE
		MARMOLERÍAS	RESTO		MARMOLERÍAS	RESTO	
<b>PERSONAL TÉCNICO MEDIO</b>							
Arquitectos e ingenieros técnicos,	1.332,74 €	1.831,91 €	1.831,91 €	58,64 €	0,00 €	0,00 €	5,32 €
Profesores mercantiles, técnicos,	1.332,74 €	1.831,91 €	1.831,91 €	58,64 €	0,00 €	0,00 €	5,32 €
Titulados, Graduados Sociales, ATS,							
Maestros de enseñanza, Maestros industriales	1.291,73 €	1.773,69 €	1.773,69 €	58,64 €	0,00 €	0,00 €	5,32 €
<b>ADMINISTRATIVOS</b>							
Jefe de primera	1.305,90 €	1.794,50 €	1.794,50 €	58,64 €	0,00 €	0,00 €	5,32 €
Jefe de segunda	1.176,95 €	1.615,40 €	1.615,40 €	58,64 €	0,00 €	0,00 €	5,32 €
Oficial de primera	1.093,24 €	1.498,77 €	1.498,77 €	58,64 €	0,00 €	0,00 €	5,32 €
Oficial de segunda	1.009,68 €	1.382,63 €	1.382,63 €	58,64 €	0,00 €	0,00 €	5,32 €
Auxiliar telefonista	956,37 €	1.308,53 €	1.308,53 €	58,64 €	0,00 €	0,00 €	5,32 €
Aspirantes	784,81 €	1.035,70 €	1.035,70 €	58,64 €	0,00 €	0,00 €	4,09 €
<b>TÉCNICOS NO TITULADOS</b>							
Encargado general	1.247,74 €	1.730,00 €	1.730,00 €	58,64 €	0,00 €	0,00 €	5,32 €
Delineante superior	1.176,95 €	1.615,09 €	1.615,09 €	58,64 €	0,00 €	0,00 €	5,32 €
Delineante de primera	1.093,24 €	1.498,77 €	1.498,77 €	58,64 €	0,00 €	0,00 €	5,32 €
Delineante de segunda	1.031,55 €	1.413,26 €	1.413,26 €	58,64 €	0,00 €	0,00 €	5,32 €
Calgador	956,37 €	1.308,78 €	1.308,78 €	58,64 €	0,00 €	0,00 €	5,32 €
<b>SUBALTERNOS</b>							
Ordenanza, portero, guardia jurado	957,50 €	1.310,11 €	1.310,11 €	58,64 €	0,00 €	0,00 €	5,32 €
Personal de limpeza	957,50 €	1.310,11 €	1.310,11 €	58,64 €	0,00 €	0,00 €	5,32 €
Jefe de almacén	957,50 €	1.310,11 €	1.310,11 €	58,64 €	0,00 €	0,00 €	5,32 €
Botones de 16 años	693,27 €	908,49 €	908,49 €	58,64 €	0,00 €	0,00 €	4,09 €
Botones de 17 años	746,49 €	976,65 €	976,65 €	58,64 €	0,00 €	0,00 €	4,09 €
Almacenero	957,50 €	1.310,11 €	1.310,11 €	58,64 €	0,00 €	0,00 €	5,32 €
<b>OPERARIOS</b>							
Encargado de obra/Jefe de taller	35,38 €	48,82 €	50,00 €	58,64 €	1,36 €	4,82 €	5,32 €
Capataz-Capataz de cuadrilla	34,27 €	47,22 €	48,28 €	58,64 €	1,36 €	4,82 €	5,32 €
Contramaestre	33,70 €	46,47 €	47,51 €	58,64 €	1,36 €	4,82 €	5,32 €
Oficial de primera	33,44 €	46,14 €	47,20 €	58,64 €	1,36 €	4,82 €	5,32 €
Oficial de segunda	32,87 €	45,32 €	46,38 €	58,64 €	1,36 €	4,82 €	5,32 €
Oficial de tercera/ ayudante	32,34 €	44,56 €	45,62 €	58,64 €	1,36 €	4,82 €	5,32 €
Peón especialista	32,03 €	44,17 €	45,19 €	58,64 €	1,36 €	4,82 €	5,32 €
Peón	31,91 €	43,98 €	45,04 €	58,64 €	1,36 €	4,82 €	5,32 €
Aprendiz o pinche de 16 años	24,27 €	32,23 €	33,31 €	58,64 €	1,36 €	4,82 €	4,09 €
Aprendiz o pinche de 17 años	24,76 €	32,91 €	33,97 €	58,64 €	1,36 €	4,82 €	4,09 €



CATEGORÍAS	TABLA DE SALARIOS 2014						
	SALARIO BASE	PAGAS EXTRAS Y VACACIONES		PLUS ASISTENCIA	INCENTIVO		PLUS TRANSPORTE
		MARMOLERÍAS	RESTO		MARMOLERÍAS	RESTO	
<b>PERSONAL TÉCNICO MEDIO</b>							
Arquitectos e ingenieros técnicos,	1.340,74 €	1.842,90 €	1.842,90 €	58,99 €	0,00 €	0,00 €	5,36 €
Profesores mercantiles, técnicos,	1.340,74 €	1.842,90 €	1.842,90 €	58,99 €	0,00 €	0,00 €	5,36 €
Titulados, Graduados Sociales, ATS,							
Maestros de enseñanza, Maestros industriales	1.299,48 €	1.784,34 €	1.784,34 €	58,99 €	0,00 €	0,00 €	5,36 €
<b>ADMINISTRATIVOS</b>							
Jefe de primera	1.313,73 €	1.805,27 €	1.805,27 €	58,99 €	0,00 €	0,00 €	5,36 €
Jefe de segunda	1.184,01 €	1.625,09 €	1.625,09 €	58,99 €	0,00 €	0,00 €	5,36 €
Oficial de primera	1.099,80 €	1.507,76 €	1.507,76 €	58,99 €	0,00 €	0,00 €	5,36 €
Oficial de segunda	1.015,73 €	1.390,92 €	1.390,92 €	58,99 €	0,00 €	0,00 €	5,36 €
Auxiliar telefonista	962,11 €	1.316,38 €	1.316,38 €	58,99 €	0,00 €	0,00 €	5,36 €
Aspirantes	789,52 €	1.041,92 €	1.041,92 €	58,99 €	0,00 €	0,00 €	4,11 €
<b>TÉCNICOS NO TITULADOS</b>							
Encargado general	1.255,23 €	1.740,38 €	1.740,38 €	58,99 €	0,00 €	0,00 €	5,36 €
Delineante superior	1.184,01 €	1.624,78 €	1.624,78 €	58,99 €	0,00 €	0,00 €	5,36 €
Delineante de primera	1.099,80 €	1.507,76 €	1.507,76 €	58,99 €	0,00 €	0,00 €	5,36 €
Delineante de segunda	1.037,74 €	1.421,74 €	1.421,74 €	58,99 €	0,00 €	0,00 €	5,36 €
Calgador	962,11 €	1.316,63 €	1.316,63 €	58,99 €	0,00 €	0,00 €	5,36 €
<b>SUBALTERNOS</b>							
Ordenanza, portero, guardia jurado	963,25 €	1.317,97 €	1.317,97 €	58,99 €	0,00 €	0,00 €	5,36 €
Personal de limpeza	963,25 €	1.317,97 €	1.317,97 €	58,99 €	0,00 €	0,00 €	5,36 €
Jefe de almacén	963,25 €	1.317,97 €	1.317,97 €	58,99 €	0,00 €	0,00 €	5,36 €
Botones de 16 años	697,43 €	913,94 €	913,94 €	58,99 €	0,00 €	0,00 €	4,11 €
Botones de 17 años	750,97 €	982,51 €	982,51 €	58,99 €	0,00 €	0,00 €	4,11 €
Almacenero	963,25 €	1.317,97 €	1.317,97 €	58,99 €	0,00 €	0,00 €	5,36 €
<b>OPERARIOS</b>							
Encargado de obra/Jefe de taller	35,59 €	49,11 €	50,30 €	58,99 €	1,37 €	4,85 €	5,36 €
Capataz-Capataz de cuadrilla	34,48 €	47,51 €	48,57 €	58,99 €	1,37 €	4,85 €	5,36 €
Contra maestre	33,91 €	46,75 €	47,79 €	58,99 €	1,37 €	4,85 €	5,36 €
Oficial de primera	33,64 €	46,42 €	47,48 €	58,99 €	1,37 €	4,85 €	5,36 €
Oficial de segunda	33,07 €	45,59 €	46,66 €	58,99 €	1,37 €	4,85 €	5,36 €
Oficial de tercera/ ayudante	32,53 €	44,83 €	45,89 €	58,99 €	1,37 €	4,85 €	5,36 €
Peón especialista	32,23 €	44,43 €	45,47 €	58,99 €	1,37 €	4,85 €	5,36 €
Peón	32,10 €	44,24 €	45,31 €	58,99 €	1,37 €	4,85 €	5,36 €
Aprendiz o pinche de 16 años	24,42 €	32,43 €	33,51 €	58,99 €	1,37 €	4,85 €	4,11 €
Aprendiz o pinche de 17 años	24,91 €	33,11 €	34,17 €	58,99 €	1,37 €	4,85 €	4,11 €



CATEGORÍAS	TABLA DE SALARIOS 2015						
	SALARIO BASE	PAGAS EXTRAS Y VACACIONES		PLUS ASISTENCIA	INCENTIVO		PLUS TRANSPORTE
		MARMOLERÍAS	RESTO		MARMOLERÍAS	RESTO	
<b>PERSONAL TÉCNICO MEDIO</b>							
Arquitectos e ingenieros técnicos, Profesores mercantiles, técnicos, Titulados, Graduados Sociales, ATS, Maestros de enseñanza, Maestros industriales	1.354,15 €	1.861,33 €	1.861,33 €	59,58 €	0,00 €	0,00 €	5,41 €
	1.354,15 €	1.861,33 €	1.861,33 €	59,58 €	0,00 €	0,00 €	5,41 €
	1.312,48 €	1.802,18 €	1.802,18 €	59,58 €	0,00 €	0,00 €	5,41 €
<b>ADMINISTRATIVOS</b>							
Jefe de primera	1.326,87 €	1.823,32 €	1.823,32 €	59,58 €	0,00 €	0,00 €	5,41 €
Jefe de segunda	1.195,85 €	1.641,35 €	1.641,35 €	59,58 €	0,00 €	0,00 €	5,41 €
Oficial de primera	1.110,80 €	1.522,84 €	1.522,84 €	59,58 €	0,00 €	0,00 €	5,41 €
Oficial de segunda	1.025,89 €	1.404,83 €	1.404,83 €	59,58 €	0,00 €	0,00 €	5,41 €
Auxiliar telefonista	971,73 €	1.329,54 €	1.329,54 €	59,58 €	0,00 €	0,00 €	5,41 €
Aspirantes	797,42 €	1.052,33 €	1.052,33 €	59,58 €	0,00 €	0,00 €	4,15 €
<b>TÉCNICOS NO TITULADOS</b>							
Encargado general	1.267,78 €	1.757,78 €	1.757,78 €	59,58 €	0,00 €	0,00 €	5,41 €
Delineante superior	1.195,85 €	1.641,02 €	1.641,02 €	59,58 €	0,00 €	0,00 €	5,41 €
Delineante de primera	1.110,80 €	1.522,84 €	1.522,84 €	59,58 €	0,00 €	0,00 €	5,41 €
Delineante de segunda	1.048,12 €	1.435,95 €	1.435,95 €	59,58 €	0,00 €	0,00 €	5,41 €
Calcador	971,73 €	1.329,80 €	1.329,80 €	59,58 €	0,00 €	0,00 €	5,41 €
<b>SUBALTERNOS</b>							
Ordenanza, portero, guardia jurado	972,88 €	1.331,15 €	1.331,15 €	59,58 €	0,00 €	0,00 €	5,41 €
Personal de limpieza	972,88 €	1.331,15 €	1.331,15 €	59,58 €	0,00 €	0,00 €	5,41 €
Jefe de almacén	972,88 €	1.331,15 €	1.331,15 €	59,58 €	0,00 €	0,00 €	5,41 €
Botones de 16 años	704,41 €	923,08 €	923,08 €	59,58 €	0,00 €	0,00 €	4,15 €
Botones de 17 años	758,48 €	992,33 €	992,33 €	59,58 €	0,00 €	0,00 €	4,15 €
Almacenero	972,88 €	1.331,15 €	1.331,15 €	59,58 €	0,00 €	0,00 €	5,41 €
<b>OPERARIOS</b>							
Encargado de obra/Jefe de taller	35,95 €	49,60 €	50,80 €	59,58 €	1,38 €	4,89 €	5,41 €
Capataz-Capataz de cuadrilla	34,82 €	47,98 €	49,05 €	59,58 €	1,38 €	4,89 €	5,41 €
Contramaestre	34,24 €	47,22 €	48,27 €	59,58 €	1,38 €	4,89 €	5,41 €
Oficial de primera	33,98 €	46,89 €	47,96 €	59,58 €	1,38 €	4,89 €	5,41 €
Oficial de segunda	33,40 €	46,05 €	47,12 €	59,58 €	1,38 €	4,89 €	5,41 €
Oficial de tercera/ ayudante	32,86 €	45,28 €	46,35 €	59,58 €	1,38 €	4,89 €	5,41 €
Peón especialista	32,55 €	44,88 €	45,92 €	59,58 €	1,38 €	4,89 €	5,41 €
Peón	32,42 €	44,69 €	45,76 €	59,58 €	1,38 €	4,89 €	5,41 €
Aprendiz o pinche de 16 años	24,66 €	32,75 €	33,85 €	59,58 €	1,38 €	4,89 €	4,15 €
Aprendiz o pinche de 17 años	25,15 €	33,44 €	34,51 €	59,58 €	1,38 €	4,89 €	4,15 €



CATEGORÍAS	TABLA DE SALARIOS 2016						
	SALARIO BASE	PAGAS EXTRAS Y VACACIONES		PLUS ASISTENCIA	INCENTIVO		PLUS TRANSPORTE
		MARMOLERÍAS	RESTO		MARMOLERÍAS	RESTO	
<b>PERSONAL TÉCNICO MEDIO</b>							
Arquitectos e ingenieros técnicos, Profesores mercantiles, técnicos, Titulados, Graduados Sociales, ATS, Maestros de enseñanza, Maestros industriales	1.370,40 €	1.883,67 €	1.883,67 €	60,30 €	0,00 €	0,00 €	5,47 €
	1.370,40 €	1.883,67 €	1.883,67 €	60,30 €	0,00 €	0,00 €	5,47 €
	1.328,23 €	1.823,81 €	1.823,81 €	60,30 €	0,00 €	0,00 €	5,47 €
<b>ADMINISTRATIVOS</b>							
Jefe de primera	1.342,79 €	1.845,20 €	1.845,20 €	60,30 €	0,00 €	0,00 €	5,47 €
Jefe de segunda	1.210,20 €	1.661,04 €	1.661,04 €	60,30 €	0,00 €	0,00 €	5,47 €
Oficial de primera	1.124,13 €	1.541,11 €	1.541,11 €	60,30 €	0,00 €	0,00 €	5,47 €
Oficial de segunda	1.038,20 €	1.421,69 €	1.421,69 €	60,30 €	0,00 €	0,00 €	5,47 €
Auxiliar telefonista	983,39 €	1.345,50 €	1.345,50 €	60,30 €	0,00 €	0,00 €	5,47 €
Aspirantes	806,99 €	1.064,96 €	1.064,96 €	60,30 €	0,00 €	0,00 €	4,20 €
<b>TÉCNICOS NO TITULADOS</b>							
Encargado general	1.282,99 €	1.778,88 €	1.778,88 €	60,30 €	0,00 €	0,00 €	5,47 €
Delineante superior	1.210,20 €	1.660,72 €	1.660,72 €	60,30 €	0,00 €	0,00 €	5,47 €
Delineante de primera	1.124,13 €	1.541,11 €	1.541,11 €	60,30 €	0,00 €	0,00 €	5,47 €
Delineante de segunda	1.060,69 €	1.453,19 €	1.453,19 €	60,30 €	0,00 €	0,00 €	5,47 €
Calcedor	983,39 €	1.345,76 €	1.345,76 €	60,30 €	0,00 €	0,00 €	5,47 €
<b>SUBALTERNOS</b>							
Ordenanza, portero, guardia jurado	984,55 €	1.347,12 €	1.347,12 €	60,30 €	0,00 €	0,00 €	5,47 €
Personal de limpeza	984,55 €	1.347,12 €	1.347,12 €	60,30 €	0,00 €	0,00 €	5,47 €
Jefe de almacén	984,55 €	1.347,12 €	1.347,12 €	60,30 €	0,00 €	0,00 €	5,47 €
Botones de 16 años	712,86 €	934,16 €	934,16 €	60,30 €	0,00 €	0,00 €	4,20 €
Botones de 17 años	767,59 €	1.004,24 €	1.004,24 €	60,30 €	0,00 €	0,00 €	4,20 €
Almacenero	984,55 €	1.347,12 €	1.347,12 €	60,30 €	0,00 €	0,00 €	5,47 €
<b>OPERARIOS</b>							
Encargado de obra/Jefe de taller	36,38 €	50,20 €	51,41 €	60,30 €	1,40 €	4,95 €	5,47 €
Capataz-Capataz de cuadrilla	35,24 €	48,56 €	49,64 €	60,30 €	1,40 €	4,95 €	5,47 €
Contra maestre	34,66 €	47,79 €	48,85 €	60,30 €	1,40 €	4,95 €	5,47 €
Oficial de primera	34,38 €	47,45 €	48,53 €	60,30 €	1,40 €	4,95 €	5,47 €
Oficial de segunda	33,80 €	46,60 €	47,69 €	60,30 €	1,40 €	4,95 €	5,47 €
Oficial de tercera/ ayudante	33,25 €	45,82 €	46,91 €	60,30 €	1,40 €	4,95 €	5,47 €
Peón especialista	32,94 €	45,42 €	46,47 €	60,30 €	1,40 €	4,95 €	5,47 €
Peón	32,81 €	45,22 €	46,31 €	60,30 €	1,40 €	4,95 €	5,47 €
Aprendiz o pinche de 16 años	24,96 €	33,15 €	34,25 €	60,30 €	1,40 €	4,95 €	4,20 €
Aprendiz o pinche de 17 años	25,46 €	33,84 €	34,93 €	60,30 €	1,40 €	4,95 €	4,20 €

Pontevedra, a 16 de diciembre de 2014.— A xefa territorial, María Rita Peón Fernández

