

Luns, 12 de abril de 2021

Núm. 67

XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE EMPREGO E IGUALDADE
SERVIZO DE EMPREGO E ECONOMÍA SOCIAL

Convenios colectivos

*MODIFICACIÓN DO CONVENIO COLECTIVO PARA O PERSOAL LABORAL DAS EMPRESAS
DO SECTOR DE MÁRMORES E PEDRAS PARA O ANO 2019*

Código de Convenio número 36000965011981

Visto o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o texto da modificación do convenio colectivo para o persoal laboral das empresas do sector de MÁRMORES E PEDRAS para o ano 2019, publicado no BOP número 182 do 21.09.2020, con domicilio na provincia de Pontevedra, subscrito en representación da parte económica, pola organización empresarial Asociación Clúster del Granito e da parte social polas Centrais sindicais CCOO , CIG e UGT, en data 11 de novembro do 2020.

Primeiro.- Dito Acordo foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 20 de novembro do 2020.

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 e 3 do Real Decreto Lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, do Estatuto dos Traballadores, outorga facultades a Autoridade laboral competente en orde ao rexistro, publicación, depósito e notificación dos Acordos Colectivos pactados no ámbito da súa competencia.

Segundo.- Real Decreto 713/2010, do 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,

A C O R D A:

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 do 2010 (DOG nº 222, do 18.11.2010).

Poden verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.gal>
Código seguro de verificación:4MMHLBR40R3032M



Luns, 12 de abril de 2021

Núm. 67

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

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

Vigo, 25/03/2021

A Xefa Territorial

**ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO DE
MÁRMOLES Y PIEDRAS DE LA PROVINCIA DE PONTEVEDRA****Reunión de 11 de noviembre de 2020****Asistentes****a) POR EL CLÚSTER DEL GRANITO**

NOMBRE	DNI	FIRMA
Javier Blanco Silva		
José Angel Lorenzo		

b) POR LA UGT

NOMBRE	DNI	FIRMA
Fernando Granda Quintana		
José Carlos Casal Iglesias		

c) POR CCOO

NOMBRE	DNI	FIRMA
Francisco Estévez Rodríguez		
Manuel Lorenzo Abalde		

d) POR CIG

NOMBRE	DNI	FIRMA
Ricardo Arias Alén		
Carlos Méndez Iglesias		

Contenido del acta de la reunión

En Porriño, siendo las 10:00 horas del 11 de noviembre de 2020, se reúne la Comisión Negociadora del Convenio de Mármoles y Piedras de Pontevedra en la sede de la Confederación de Empresarios de Pontevedra, en Vigo para la actualización del contenido del acta de acuerdo del pasado 13 de marzo de 2020 debido a las circunstancias extraordinarias derivadas de la pandemia ocasionada por la COVID-19.



Luns, 12 de abril de 2021

Núm. 67

1) Se acuerda la modificación del contenido referido al punto 2) del acta original. De esta forma, el contenido íntegro del acta inicialmente redactada el 13 de marzo pasado quedará de la siguiente forma:

En Vigo, siendo las 12:00 horas del 13 de marzo de 2020, se reúne la Comisión Negociadora del Convenio de Mármoles y Piedras de Pontevedra en la sede de la Confederación de Empresarios de Pontevedra, en Vigo.

Las partes reconocen haber alcanzado un acuerdo respecto al incremento salarial para el año 2019 que se ratifica en la presente acta.

El presente acuerdo complementa al acuerdo de la Comisión Negociadora publicado el pasado 27 de mayo de 2019. Este acuerdo de la Comisión Negociadora decía textualmente que “Las partes, constituidas en Comisión Negociadora del Convenio de Mármoles y Piedras de la Provincia de Pontevedra, acuerdan incrementar la tabla de 2018 en un 0,5% como adelanto del acuerdo de incremento salarial que finalmente se alcance durante la negociación en curso del año 2019”. De esta forma, el presente acuerdo y el publicado el 27 de mayo de 2019 son parte única del acuerdo en materia de incrementos salariales de 2019 en el Convenio de Mármoles y Piedras de Pontevedra.

Por lo tanto, en esta reunión las partes arriba señaladas pactan y ratifican los siguientes acuerdos:

1) Para el incremento salarial, las partes acuerdan modificar la redacción de los artículos “Incrementos salariales” y “Revisión salarial” del convenio de Mármoles y Piedras de Pontevedra de la siguiente forma:

Artículo 9.12. Incrementos salariales

Para el año 2019, se aplicará el siguiente incremento económico sobre todos los conceptos existentes en las tablas del convenio, que se añadirá al 0,50% pactado por la Comisión Negociadora y publicado el pasado 27 de mayo de 2019:

AÑO 2019
1,25%

Este incremento, que en total con el incremento pactado el 27 de mayo de 2019, asciende al 1'75%, será aplicable únicamente a los siguientes conceptos salariales: salario base, pagas extras y vacaciones, plus de asistencia, incentivo y plus de transporte. Por tanto, no se aplicará a otros conceptos tales como el plus de tóxico, penoso o peligroso, la antigüedad consolidada u otros.

La aplicación de dichos incrementos se realizará con fecha de efectos del 1 de enero de 2019.



Luns, 12 de abril de 2021

Núm. 67

Artículo 9.13. Revisión salarial

Los incrementos salariales reflejados en el apartado anterior no están sujetos a ningún tipo de revisión salarial.

2) Cantidad compensatoria.

Se pacta un importe compensatorio de carácter no consolidable y lineal, cuyo devengo se producirá únicamente en el año 2019, del siguiente importe:

AÑO 2019
230,00 €

El pago de este importe compensatorio deberá estar completamente liquidado en la nómina correspondiente a diciembre de 2020.

A causa de la situación económica actual y en el caso de que cualquier empresa obligada por el convenio de MM PP de Pontevedra tenga dificultades financieras para afrontar el pago de atrasos de 2019 en la nómina de diciembre de 2020, esta deberá seguir el procedimiento estipulado en el artículo 41.4.a) del Estatuto de los trabajadores; o, si afecta más de un centro de trabajo, se aplicará lo regulado en el 41.4.b) de este Real Decreto Legislativo.

Este pago será en concepto de gratificación extraordinaria y, por tanto, tendrá un carácter no consolidable a todos los efectos. Además, no podrá ser compensable ni absorbible. Este importe será el mismo para todas las categorías profesionales recogidas en la tabla del Convenio de Mármoles y Piedras.

3) Resto de materias.

Ambas partes ratifican que el resto de artículos del convenio permanecen inalteradas durante el periodo 2019, salvo por las modificaciones de carácter técnico requeridas por la Autoridad Laboral, pendientes de consensuar entre las partes.

4) Texto y tablas salariales del Convenio Colectivo de Mármoles y Piedras 2019 de la provincia de Pontevedra.

Las partes acuerdan adjuntar la presente acta el texto íntegro del Convenio Colectivo de Mármoles y Piedras 2019 de la provincia de Pontevedra, que incluye las tablas salariales de 2019, como Anexo I (versión español y versión gallego).

Esta Comisión Negociadora faculta a D. José Ángel Lorenzo Ramírez, con DNI *****, para que realice los trámites administrativos que resulten necesarios a los efectos de proceder al registro de la presente acta y sus anexos ante la Autoridad Laboral para su posterior publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Pontevedra (BOPP).

Sin más asuntos que tratar, se da finalizada la reunión siendo las 13:30 h del 13 de marzo de 2020.



Luns, 12 de abril de 2021

Núm. 67

2) Se acuerda dar cumplimiento al punto 4) del acta original del pasado 13 de marzo, y proceder a la publicación conjunta e inseparable del acta modificada con el texto íntegro del Convenio Colectivo de Mármoles y Piedras 2019 para evitar dudas en la aplicación del pago de atrasos.

Esta Comisión Negociadora faculta a D. José Ángel Lorenzo Ramírez, con DNI *****, para que realice los trámites administrativos que resulten necesarios a los efectos de proceder al registro de la presente acta,

Sin más asuntos que tratar, se da por finalizada la reunión siendo las 11:00 horas de 11 de noviembre de 2020.

Anexo I

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR DE MÁRMOLES Y PIEDRAS DE PONTEVEDRA PARA EL AÑO 2019

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 VI 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



Luns, 12 de abril de 2021

Núm. 67

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 un año, entrando en vigor a partir del 1 de enero 2019 y finalizando el 31 de diciembre de 2019.

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 la negociación del convenio que lo sustituya, quedando automáticamente denunciado, a la fecha del cumplimiento del periodo de vigencia establecido en el artículo 3.1.

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, intervenir 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.



Luns, 12 de abril de 2021

Núm. 67

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 conocer 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 la 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 psicotécnicos 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.



Luns, 12 de abril de 2021

Núm. 67

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 correspondiente del VI Convenio General del Sector de la Construcción.



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 VI Convenio General del Sector de la Construcción.

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.



Luns, 12 de abril de 2021

Núm. 67

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.



Luns, 12 de abril de 2021

Núm. 67

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 correspondiente del VI Convenio General del Sector de la Construcción.

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*

9.7.1. *Trabajos en altura*

Aquellos trabajadores que ejecuten sus labores a 5 ó 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.

9.7.2. *Trabajos tóxicos, peligrosos y penosos*

Sin perjuicio de lo regulado en la Disposición Adicional 14.4 Legislación subsidiaria del presente convenio colectivo de Mármoles y Piedras de Pontevedra, las partes firmantes del mismo reconocen la importancia que tiene para el conjunto del sector la progresiva desaparición de las características de toxicidad, peligrosidad y penosidad predicables respecto de algunos puestos de trabajo o equipos o, cuando menos, la reducción al mínimo posible de las condiciones que potencialmente pudieran repercutir negativamente en la salud y seguridad de los trabajadores.

Por medio de esta mejorada redacción del artículo 9.7, que sustituye y da forma a la anterior redacción, los representantes del Cluster y de los sindicatos UGT, CCOO y CIG han pretendido dotar al precepto de una triple finalidad:

1. Conseguir un plus de toxicidad, peligrosidad y penosidad para este heterogéneo Sector que sea adecuado y aplicable, tanto desde el punto de vista económico como legal y técnico, en todas las empresas, pequeñas, medianas y grandes, que lo integran.

2. Fomentar la mejora continua de las condiciones de seguridad y salud existentes en los puestos de trabajo de taller.



Luns, 12 de abril de 2021

Núm. 67

3. Fomentar, en particular, la adopción de medidas dirigidas a la reducción de la exposición a Ruido y Polvo de Sílice al tratarse de agentes potencialmente generadores de enfermedades profesionales en el sector.

Para la satisfacción de estos propósitos, se fija el presente plus, al cual tendrán derecho todos los trabajadores expuestos a los agentes tóxicos, penosos y/o peligrosos referidos en los Planes de Prevención de las Empresas del sector. Ello supondrá que el ámbito de aplicación de este Plus se extenderá a todos los trabajadores que prestan servicios en el taller de cada empresa o en las obras, en los puestos de trabajo incluidos dentro del Grupo Profesional "Operarios" del Convenio Colectivo de Mármoles y Piedras 2019.

1. Tramos del Plus

Con el objetivo de resolver esta doble finalidad, el actual plus se estructurará en dos tramos con funcionamiento y devengo independiente y en función de cada concreto puesto de trabajo.

Este Plus, por el importe que proceda, se abonará con la nómina del mes en el que se produzcan las circunstancias que dan derecho al mismo.

a) Tramo sin valor límite de referencia (tramo referido a condiciones de penosidad/peligrosidad):

El devengo de este tramo se producirá para aquellos concretos puestos de trabajo en los que el porcentaje de riesgos calificados de "Moderados" en la correspondiente Evaluación de Riesgos sea igual o superior al 35% del total de riesgos de dicho puesto.

En caso de que se supere el porcentaje de riesgos moderados del puesto, se abonará la parte correspondiente al tramo de penosidad/peligrosidad, en la siguiente cuantía:

- Año 2019: 1,50 €/día trabajado

b) Tramo con valor límite de referencia (tramo referido a condiciones de toxicidad/peligrosidad):

El devengo por cada concreto puesto de trabajo se producirá cuando se superen, para cualquiera de los dos agentes indicados a continuación (uno o los dos), los límites fijados:

1) Ruido:

Procederá el abono cuando el nivel de ruido ambiental al que está expuesto el trabajador –una vez descontada la atenuación conseguida con la protección auditiva individual– supere los 80 dB (A).

2) Polvo de Sílice:

a. Procederá su abono cuando el VLA de exposición diaria de referencia supere los siguientes valores para el año 2019:



Luns, 12 de abril de 2021

Núm. 67

- Para establecimientos generales: 70% del VLA vigente (en enero del año 2019, equivalente a 0,035 mg/m³).
- Para beneficio minero: 35% del VLA vigente (en enero del año 2019, equivalente a 0,035 mg/m³).

El VLA de 0,035 mg/m³ se entiende como un límite inferior absoluto aplicable hasta 31 de diciembre de 2019.

En consecuencia, aunque se produjese una modificación legal del VLA de exposición diaria de referencia, el plus nunca se devengará en aquellos puestos cuyas mediciones sitúen el riesgo por exposición a polvo de sílice en un valor igual o inferior a 0,035 mg/m³.

b) En caso de que se produzcan las condiciones que generan el devengo de este tramo con valor límite de referencia, se deberá abonar éste, en la siguiente cuantía:

- Año 2019: 1,50 €/día trabajado

2. Existencia de riesgo “Alto/Importante”

En caso de que, en cualquiera de los puestos de trabajo del ámbito de aplicación del Plus, se produzca un riesgo que sea calificado como “Alto/Importante” (o expresión equivalente que suponga la superación del carácter moderado o tolerable del riesgo), se devengará el Plus hasta el momento en que se reduzca dicho riesgo, como mínimo, a “moderado”. Las condiciones de devengo especificadas en el punto 2 (tramos con y sin valor límite de referencia) sólo volverán a ser determinantes cuando el riesgo “Alto” haya sido reducido.

La cuantía a abonar en este supuesto es:

- Año 2019: 3,0 €/día natural de riesgo “Alto/Importante”

3. Comisión Paritaria de Seguimiento del Plus de Tóxicos, Penosos y Peligrosos

Se acuerda la creación de una Comisión de Seguimiento, integrada por las partes empresarial y sindical firmantes, cuya función principal será la de asegurar la correcta y leal aplicación de las normas que rigen el Plus objeto de este acuerdo.

La entrega de la ficha tipo se realizará, al menos, una vez al año, antes de la reunión ordinaria de la Comisión Paritaria de Seguimiento. Asimismo, si una empresa, en función de la revisión de la evaluación/medición correspondiente, dejase de abonar el plus total o parcialmente en cualquier momento, deberá también remitir la ficha anexa debidamente cumplimentada.

En caso de que se incumpla la obligación de remitir la documentación antedicha, que justifique la no aplicación, la empresa deberá abonar el plus correspondiente a los puestos de trabajo donde no se haya abonado el plus, tanto total como parcialmente, durante el periodo de incumplimiento –por todos los días hábiles correspondientes– sea cual sea la duración del periodo de incumplimiento y con independencia de las condiciones reales de devengo que se prueben con posterioridad por la afectada.



Luns, 12 de abril de 2021

Núm. 67

Se celebrará una única reunión ordinaria anual. La fecha de esta reunión ordinaria deberá fijarse en la última reunión de este carácter que se celebre en el año anterior.

Las partes podrán instar la celebración de un máximo total de 3 reuniones extraordinarias al año y un máximo de 3 reuniones extraordinarias requeridas por las empresas o la representación legal de los trabajadores de éstas por incidencias concretas y urgentes que se produzcan fuera de la fecha de la reunión ordinaria.

Teniendo en cuenta que la documentación presentada y analizada en estas reuniones tiene un carácter sensible y confidencial, en caso de difusión por cualquier medio o de utilización de la misma por los intervinientes para uso distinto del seguimiento en la aplicación o no del plus de peligrosidad, toxicidad y penosidad del presente artículo, se estará a lo dispuesto en la normativa de protección de datos y competencia desleal.

Las funciones principales de esta Comisión son las siguientes:

a) Recibir o recabar la documentación acreditativa y probatoria (se adjunta modelo normalizado) a que se refieren los párrafos anteriores (sobre los puestos de trabajo concretos del Grupo Profesional "Operarios" excluidos del Plus), a través de correo ordinario, correo electrónico o fax remitido al Cluster del Granito.

b) Acordar la solicitud de colaboración del Instituto Galego de Seguridade e Saúde (ISSGA) y/o de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en los casos en que se entienda necesario, y por cualquiera de las dos partes integrantes. La solicitud de colaboración deberá ser sometida a debate en reunión ordinaria o en reunión extraordinaria convocada al efecto por la parte interesada, con carácter previo a la formalización de la misma con el organismo correspondiente.

Se entenderá cumplido este requisito en caso de que, transcurridos 30 días desde el primer intento de convocatoria ordinaria o extraordinaria, la correspondiente reunión no haya podido celebrarse.

c) Cualquier otra función acordada por las partes en aras a la mejora en la aplicación/control del presente Plus.

En ningún caso se entenderá como una atribución de la Comisión de Seguimiento la adopción de decisiones relativas a la obligación de una empresa concreta del sector de abonar uno o los dos tramos del Plus de Tóxicos, Penosos y Peligrosos.

En el Anexo II de este convenio figura la ficha informativa relativa a este plus.

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.



Luns, 12 de abril de 2021

Núm. 67

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:

$$VHO = ((Sb + Ac) \times 335 + (Spv + Ac) \times 90 + Cs) / 1736$$

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.



Luns, 12 de abril de 2021

Núm. 67

9.11. Dietas

La cuantía de las dietas será la siguiente:

- Dieta completa: 30,00 € año 2019.
- Media dieta: 12,00 € año 2019.
- Dieta completa con pernocta: 65,00 € año 2019.

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 el año 2019, se aplicará el siguiente incremento económico sobre todos los conceptos existentes en las tablas del convenio, que se añadirá al 0,50% pactado por la Comisión Negociadora y publicado el pasado 27 de mayo de 2019:

Año 2019
1,25 %

Este incremento, que en total con el incremento pactado el 27 de mayo de 2019, asciende al 1'75%, será aplicable únicamente a los siguientes conceptos salariales: salario base, pagas extras y vacaciones, plus de asistencia, incentivo y plus de transporte. Por tanto, no se aplicará a otros conceptos tales como el plus de tóxico, penoso o peligroso, la antigüedad consolidada u otros.

La aplicación de dichos incrementos se realizará con fecha de efectos del 1 de enero de 2019.

En el Anexo I al presente texto se añade la tabla de salarios de 2019.

9.13. Revisión salarial

Los incrementos salariales reflejados en el apartado anterior no están sujetos a ningún tipo de revisión salarial.

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.



Luns, 12 de abril de 2021

Núm. 67

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 1736 horas. Para adaptar la jornada al cómputo 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

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.



Luns, 12 de abril de 2021

Núm. 67

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(1).
- 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, tíos/los políticos/los, 1 día natural.



Luns, 12 de abril de 2021

Núm. 67

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.

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

(1) 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 si 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

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 DE TRABAJADOR	PROTOCOLOS MINISTERIO SANIDAD (los protocolos concretos a aplicar dependerán de la evaluación de riesgos asociada a cada puesto de trabajo en la empresa)
1. Producción 2. Mantenimiento	<ul style="list-style-type: none">• Silicosis e otras neumoconiosis• Ruido• Posturas forzadas y/o Movimientos repetidos de miembro superior y/o manipulación manual de cargas y/o Neuropatías por presión
3. Resto trabajadores ²	<ul style="list-style-type: none">• Pantalla de visualización de datos (PVD)

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.



Luns, 12 de abril de 2021

Núm. 67

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

En materia de jubilación parcial, se estará a lo que estipule la legislación vigente en cada momento.



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 madres 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 el 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.



Luns, 12 de abril de 2021

Núm. 67

- 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. CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN DE CONDICIONES

Cuando concurren las causas previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en los términos y condiciones y respecto de las materias reguladas en el referido artículo, se podrá proceder a la inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo.

A efectos de aplicación de la presente cláusula, las partes acuerdan someterse a las siguientes normas de procedimiento: La Dirección de la empresa deberá comunicar por escrito a la representación de los trabajadores y a la Comisión Paritaria del convenio, la voluntad de acogerse a la cláusula de descuelgue.

La Dirección de la Empresa, entregará a los representantes de los trabajadores/as, la documentación acreditativa fehaciente de las causas aducidas, documentación que, como mínimo, comprenderá: 1/ Memoria Explicativa de las causas que motivan la solicitud y una previsión de lo que puede suponer para la empresa ese año su descuelgue, 2/ Balances y Cuenta de Resultados de los dos últimos ejercicios económicos, 3/ la empresa, si lo considera determinante, podrá aportar datos sobre su situación financiera, productiva, comercial o de cotizaciones a la Seguridad Social y al IRPF.

A la vista de la documentación aportada, si en el plazo de 15 días siguientes a su recepción por los representantes de los trabajadores/as, no se alcanzase un acuerdo, se remitirá a la Comisión Paritaria, la indicada documentación.

La Comisión Paritaria, en el plazo de 7 días hábiles deberá resolver sobre la cuestión planteada. Si la Comisión Paritaria no dictara resolución en el plazo indicado, se procederá conforme a lo previsto en el sistema de arbitraje AGA, acuerdo de 30 de abril de 2013, asumiendo las partes firmantes del presente Convenio, el sometimiento expreso a dicho sistema, por el simple hecho de la indicada remisión, sin necesidad de ulterior sometimiento o aprobación.

Los acuerdos que se adopten en el seno de la empresa, establecerán, los incrementos acordados para la vigencia del Convenio, así como la forma de su aplicación. Del acuerdo adoptado, se dará cuenta a la Comisión Paritaria, al objeto de su conocimiento.



Luns, 12 de abril de 2021

Núm. 67

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 VI Convenio General del Sector de la Construcción.



Luns, 12 de abril de 2021

Núm. 67

Anexo I Tabla de salarios de 2019

CATEGORÍAS	TABLA DE SALARIOS 2019 DEFINITIVA (según acuerdo de la comisión negociadora de 13/03/2020)						
	SALARIO BASE	PAGAS EXTRAS Y VACACIONES		PLUS ASISTENCIA	INCENTIVO		PLUS TRANSPORTE
		MARMOLERÍAS	RESTO		MARMOLERÍAS	RESTO	
PERSONAL TÉCNICO MEDIO							
Arquitectos e ingenieros técnicos, Profesores	1.429,45 €	1.964,84 €	1.964,84 €	62,89 €	- €	- €	5,71 €
mercantiles, técnicos, Titulados, Graduados Sociales, ATS, Maestros de enseñanza, Maestros industriales	1.429,45 €	1.964,84 €	1.964,84 €	62,89 €	- €	- €	5,71 €
	1.385,47 €	1.902,40 €	1.902,40 €	62,89 €	- €	- €	5,71 €
ADMINISTRATIVOS							
Jefe de primera	1.400,66 €	1.924,72 €	1.924,72 €	62,89 €	- €	- €	5,71 €
Jefe de segunda	1.262,35 €	1.732,62 €	1.732,62 €	62,89 €	- €	- €	5,71 €
Oficial de primera	1.172,57 €	1.607,52 €	1.607,52 €	62,89 €	- €	- €	5,71 €
Oficial de segunda	1.082,94 €	1.482,96 €	1.482,96 €	62,89 €	- €	- €	5,71 €
Auxiliar telefonista	1.025,77 €	1.403,48 €	1.403,48 €	62,89 €	- €	- €	5,71 €
Aspirantes	841,76 €	1.110,86 €	1.110,86 €	62,89 €	- €	- €	4,38 €
TÉCNICOS NO TITULADOS							
Encargado general	1.338,28 €	1.855,54 €	1.855,54 €	62,89 €	- €	- €	5,71 €
Delineante superior	1.262,35 €	1.732,28 €	1.732,28 €	62,89 €	- €	- €	5,71 €
Delineante de primera	1.172,57 €	1.607,52 €	1.607,52 €	62,89 €	- €	- €	5,71 €
Delineante de segunda	1.106,40 €	1.515,81 €	1.515,81 €	62,89 €	- €	- €	5,71 €
Calcador	1.025,77 €	1.403,75 €	1.403,75 €	62,89 €	- €	- €	5,71 €
SUBALTERNOS							
Ordenanza, portero, guardia jurado	1.026,98 €	1.405,18 €	1.405,18 €	62,89 €	- €	- €	5,71 €
Personal de limpieza	1.026,98 €	1.405,18 €	1.405,18 €	62,89 €	- €	- €	5,71 €
Jefe de almacén	1.026,98 €	1.405,18 €	1.405,18 €	62,89 €	- €	- €	5,71 €
Botones de 16 años	743,58 €	974,42 €	974,42 €	62,89 €	- €	- €	4,38 €
Botones de 17 años	800,66 €	1.047,52 €	1.047,52 €	62,89 €	- €	- €	4,38 €
Almacenero	1.026,98 €	1.405,18 €	1.405,18 €	62,89 €	- €	- €	5,71 €
OPERARIOS							
Encargado de obra/Jefe de taller	37,95 €	52,36 €	53,63 €	62,89 €	1,46 €	5,17 €	5,71 €
Capataz-Capataz de cuadrilla	36,76 €	50,65 €	51,78 €	62,89 €	1,46 €	5,17 €	5,71 €
Contramaestre	36,15 €	49,84 €	50,95 €	62,89 €	1,46 €	5,17 €	5,71 €
Oficial de primera	35,87 €	49,49 €	50,63 €	62,89 €	1,46 €	5,17 €	5,71 €
Oficial de segunda	35,25 €	48,61 €	49,74 €	62,89 €	1,46 €	5,17 €	5,71 €
Oficial de tercera/ ayudante	34,69 €	47,79 €	48,93 €	62,89 €	1,46 €	5,17 €	5,71 €
Peón especialista	34,36 €	47,38 €	48,47 €	62,89 €	1,46 €	5,17 €	5,71 €
Peón	34,22 €	47,17 €	48,30 €	62,89 €	1,46 €	5,17 €	5,71 €
Aprendiz o pinche de 16 años	26,03 €	34,57 €	35,73 €	62,89 €	1,46 €	5,17 €	4,38 €
Aprendiz o pinche de 17 años	26,55 €	35,30 €	36,43 €	62,89 €	1,46 €	5,17 €	4,38 €

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:

<https://sede.depo.gal>

Código seguro de verificación:4MMHHLBR40R3032M



Luns, 12 de abril de 2021

Núm. 67

Anexo II Ficha informativa de Plus de tóxicos, penosos y peligrosos

Empresa:	
Anualidad de muestreo:	

Fecha:	
--------	--

PREMISAS PARA REPORTAR DATOS 2019	
% mínimo de riesgos moderados sobre total	< 35%
VLA-ED mínimo Establecimiento General (80%x0,05 mg/m3)	< 0,04 mg/m3
VLA-ED mínimo Establecimiento Minero (40%x0,1 mg/m3)	< 0,04 mg/m3
Ruido (descontada la atenuación por cascots)	< 80 db(A)

Fechas de las mediciones	
Polvo de sílice	
Ruido	

RIESGOS	Puesto de trabajo	Puesto de trabajo	Puesto de trabajo	Puesto de trabajo	Puesto de trabajo	Puesto de trabajo	Puesto de trabajo	Puesto de trabajo
Total Riesgos por Puesto								
Total Riesgo Moderado								
% Moderado sobre Total	#iDIV/0!	#iDIV/0!	#iDIV/0!	#iDIV/0!	#iDIV/0!	#iDIV/0!	#iDIV/0!	#iDIV/0!

RESULTADOS ÚLTIMA MEDICIÓN QUE CUMPLEN PREMISA	Puesto de trabajo	Puesto de trabajo	Puesto de trabajo	Puesto de trabajo	Puesto de trabajo	Puesto de trabajo	Puesto de trabajo	Puesto de trabajo
mg/m ³ SiO ₂								
Decibelios (A)								

*Indicar los nombres de los puestos de trabajo

Firma del Gerente o Administrador

Firma del Delegado de Prevención

Firma del Técnico Responsable del SPA

(Si procede)

En... a XX de XX de 202X

En... a XX de XX de 202X

En... a XX de XX de 202X

<p>Sanción por no envío de la ficha (Artículo 9.7)</p> <p>En caso de que se incumpla la obligación de remitir la ficha, que justifique la no aplicación, la empresa deberá abonar el plus correspondiente a los puestos de trabajo donde no se haya abonado el plus, durante el período de incumplimiento -por todos los días hábiles correspondientes- sea cual sea la duración del período de incumplimiento y con independencia de las condiciones reales de devengo que se prueben con posterioridad por la afectada.</p>
--



**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DO SECTOR DE MÁRMORES E PEDRAS
DE PONTEVEDRA PARA O ANO 2019****1. DETERMINACIÓN DAS PARTES****1.1. Partes signatarias**

Son partes signatarias do presente convenio, dunha parte as centrais sindicais CCOO, UXT e CIG, como representación social, e por outra banda Asociación Clúster del Granito en representación empresarial.

Ambas se recoñecen mutuamente lexitimación para negociar o presente Convenio.

2. AMBITOS DE APLICACIÓN**2.1. Ámbito territorial**

Dada a natureza normativa e eficacia xeral, que lle vén dada polo disposto no artigo 82 e seguintes do Estatuto dos traballadores e pola representatividade das organizacións asinantes, o presente convenio será de aplicación a todas as empresas e traballadores que presten os seus servizos na provincia de Pontevedra.

2.2. Ámbito funcional

Será de aplicación para todas as empresas que se dediquen ás actividades de pedra e mármore, incluído as fábricas e talleres de serra e labra, tanto mecánica como manual, de acordo co estipulado no anexo I do VI Convenio Xeral da Construción.

2.3. Ámbito persoal

Comprende a totalidade dos traballadores que, con independencia da súa nacionalidade, presten os seus servizos nas empresas incluídas no ámbito territorial e funcional, sen máis excepcións que as persoas comprendidas no ámbito de aplicación do Real Decreto 1382/1985 de primeiro de agosto, que regula a relación laboral especial de Alta Dirección.

3. VIXENCIA**3.1. Vixencia**

O presente Convenio Colectivo terá unha vixencia dun ano, entrando en vigor a partir do 1 de xaneiro 2019 e finalizando o 31 de decembro de 2019.

Unha vez finalizada a vixencia inicial ou de calquera das súas prorrogas –que serán anuais–, o texto do convenio continuará rexendo na súa totalidade, tanto no seu contido normativo como obrigacional ata que sexa substituído por outro.



Luns, 12 de abril de 2021

Núm. 67

3.2. Procedemento de denuncia

Para dar cumprimento ao previsto no artigo 86.2 do Estatuto dos Traballadores, as partes asinantes fan constar expresamente que este convenio non precisa denuncia previa para iniciar a negociación do convenio que o substitúa, quedando automaticamente denunciado, á data do cumprimento do período de vixencia establecido no artigo 3.1.

4. CONDICIONES MÁIS BENEFICIOSAS

Todas as melloras contidas neste convenio establécense con carácter de mínimas. Respectaranse as condicións máis beneficiosas que os traballadores teñan recoñecidas a título persoal polas empresas á entrada en vigor do presente convenio, a condición de que fosen máis favorables, consideradas no seu conxunto e en cómputo anual. Os pactos ou situacións actuais existentes en calquera empresa, que impliquen condicións máis beneficiosas respecto das convidas serán respectadas.

5. VINCULACIÓN Á TOTALIDADE

a) As condicións pactadas neste convenio forman un todo orgánico indivisible e, a efectos da súa aplicación práctica, serán considerados globalmente. No caso de que a Administración ou a Xurisdición competente modifícase, anulase ou invalidase total ou parcialmente algún dos seus pactos, as partes comprométese a renegociar, coa boa fe debida e co espírito global de negociación, o pacto ou acordo anulado ou invalidado, deixando o resto do articulado vixente.

b) No caso de que as partes negociadoras alcancen un acordo parcial, estas condicións pactadas formarán un todo orgánico indivisible e, a efectos da súa aplicación práctica, tamén serán consideradas globalmente.

6. COMISIÓN PARITARIA

6.1. Comisión paritaria

Crearase unha Comisión Paritaria composta por un máximo de doce membros que serán designados a partes iguais por cada un dos intervinientes na firma do convenio, sindical e empresarial. Unha e outra poderán dotarse de asesores.

Os acordos da comisión paritaria adoptaranse, en todo caso, por unanimidade e terán a mesma eficacia e rango que a norma que fose interpretada.

A Comisión Paritaria reunirse cando fose requirida por algunha das partes a través dunha orde do día, tamén poderá reunirse con carácter de extraordinario previa convocatoria dalgunha das partes.

6.2. Funcións e procedementos da Comisión Paritaria

A comisión Paritaria terá as seguintes funcións:



- Vixilancia e seguimento do cumprimento deste convenio.
- Interpretación da totalidade dos preceptos do mesmo.
- A instancia dalgunha das partes mediar e/ou tentar conciliar, no seu caso, previo acordo das partes e a solicitude delas, intervir en cantas cuestións e conflitos de carácter colectivo poidan suscitarse na aplicación do presente convenio.
- Realizar cantas interpretacións sexan necesarias #ante os cambios legislativos ou normativos que afecten ao articulado do presente convenio e, no seu caso, remitirá o seu informe á Comisión Negociadora que deberá constituírse expresamente para tal efecto.
- Cantas outras funcións deriven expresamente ou ás que se faga especial referencia no articulado do presente convenio.

As partes asinantes do presente texto, empresarios e traballadores, poñerán en coñecemento da comisión paritaria cantas dúbidas, discrepancias e conflitos colectivos, de carácter xeral, puidesen formularse en relación coa interpretación e aplicación do mesmo, todo iso co fin de que, mediante á súa intervención, resólvese o problema formulado ou, se iso non é posible, emita un ditame ou informe, segundo proceda, respecto diso.

Establécese que cuestións propias da competencia da comisión paritaria e que se promovan ante ela, adoptarán a forma escrita, e o seu contido será suficiente para que se poida examinar e analizar o problema co necesario coñecemento de causa, debendo ter como contido obrigatorio:

- Exposición sucinta e concreta do asunto.
- Razóns e fundamentos que entenda que asistan ao solicitante.
- Proposta e petición concreta que se formule á comisión.

Xunto ao escrito-proposta deberanse achegar todos os documentos que se consideren necesarios para unha maior e mellor comprensión para a resolución do problema.

A comisión poderá solicitar, por vía de ampliación, canta información ou documentación estívese pertinente para unha ou maior información do asunto; a este efecto, concederase ao solicitante un prazo que non poderá exceder de cinco días hábiles.

A comisión, unha vez recibido o escrito-proposta e, no seu caso, completada a información pertinente, dispoñerá dun prazo non superior a quince días naturais para coñecer a cuestión formulada ou, se iso non fose posible, emitir o oportuno ditame ou informe, segundo proceda. Transcorrido devandito prazo sen emitirse a resolución nin ditame, quedará aberta a vía administrativa ou xurisdiccional competente.

As partes asinantes asumen o contido do Acordo Interprofesional Galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos (AGA).



Luns, 12 de abril de 2021

Núm. 67

7. CONTRATACIÓN

7.1. Probas de capacitación

As empresas, con anterioridade ao ingreso, poderán realizar aos interesados as probas de selección, prácticas e psicotécnicos que consideren necesarias para comprobar se o seu grao de capacitación e a súa preparación son adecuadas á clasificación profesional e posto de traballo que vaian desempeñar.

7.2. Recoñecementos Médicos

A empresa estará obrigada a realizar recoñecementos médicos aos traballadores empregados, tanto con carácter previo á súa admisión, como con carácter periódico polo menos unha vez ao ano. O trámite do carácter previo entenderase cumprido se o recoñecemento faise dentro do prazo máximo de 10 días laborables tras a incorporación na empresa.

En ambos os casos o recoñecemento médico será adecuado ao posto de traballo que se trate.

O recoñecemento médico xeneral consistirá, como mínimo, en audiometría, control de vista, análise de sangue e ouriños, espirometría, exploración clínica e placa torácica.

Someterase a un recoñecemento anual específico de silicose a aqueles traballadores que estean en contacto directo co po de sílice.

7.3. Período de proba

O período de proba non poderá exceder de

- Seis meses para os técnicos titulados
- Un mes para o resto dos traballadores.

Durante o período de proba, o traballador terá os dereitos e obrigacións correspondentes ao posto de traballo que desempeñe coma se fóra de persoal, excepto os derivados da resolución da relación laboral, que poderá producirse a instancia de calquera das partes.

Transcorrido o período de proba sen que se produza desistencia, o contrato producirá plenos efectos, computándose os tempos de servizo a efectos de antigüidade.

7.4. Contratación

O contrato de traballo poderase concertar ao amparo de calquera das modalidades de contratación reguladas no Estatuto dos traballadores, disposicións complementarias e as dispostas no convenio xeral do sector.

O contrato de traballo será suscrito entre a empresa e o traballador por escrito, con entrega a leste dun exemplar dentro dos quince días seguintes ao da súa incorporación, de acordo con calquera dos modelos aprobados por disposición de carácter normativo, que necesariamente deberá ser inscrito na oficina de emprego.



7.4.1. Contrato para traballo fixo de obra

É o contrato que ten por obxecto a realización dunha obra ou traballo determinados e formalizárase sempre por escrito.

A duración do contrato e o cesamento do traballador axustarase a algún destes supostos:

Con carácter xeral, o contrato é para unha soa obra, con independencia da súa duración e terminará cando finalicen os traballos do oficio e categoría do traballador na devandita obra.

O cesamento dos traballadores deberá producirse cando a realización paulatina das correspondentes unidades de obra, fagan innecesario o número dos contratados para a súa execución, debendo reducirse este de acordo coa diminución real do volume de obra realizada.

O cesamento dos traballadores “fixos de obra” por terminación dos traballos do seu oficio e categoría, deberá comunicarse por escrito ao traballador cunha antelación de quince días naturais. Con todo, o empresario poderá substituír este aviso previo/previo aviso por unha indemnización equivalente á cantidade correspondente aos días de aviso previo/previo aviso omitidos, calculada sobre os conceptos salariais das táboas do Convenio, todo iso sen prexuízo da notificación escrita do cesamento. A citada indemnización deberá incluírse no recibo de salarios coa liquidación correspondente ao cesamento.

Non obstante o anterior, previo acordo entre as partes o persoal fixo de obra poderá prestar servizos a unha mesma empresa e distintos centros de traballo dunha mesma provincia durante un período máximo de tres anos consecutivos sen perder a devandita condición e devindicando os conceptos compensatorios que correspondan polos seus desprazamentos.

Neste suposto, a empresa deberá comunicar por escrito o cesamento ao traballador antes de cumprirse o período máximo de tres anos fixados no parágrafo anterior, cumprido o período máximo de tres anos si non houber mediado comunicación escrita do cesamento o traballador adquirirá a condición de fixo de persoal. En canto ao aviso previo/previo aviso do cesamento, estarase ao pactado no suposto primeiro.

Se se producise a paralización temporal dunha obra por causa imprevisible para o empresario principal e allea á súa vontade, tras darse conta pola empresa á representación dos traballadores do centro ou, na súa falta, á Comisión Paritaria Provincial, operarán a terminación de obra e cesamento previstos no suposto primeiro. A representación dos traballadores do centro ou na súa falta, a Comisión Paritaria, dispoñerá no seu caso, dun prazo máximo improrrogable dunha semana para a súa constatación para contar desde a notificación. O empresario contrae tamén a obrigaçión de ofrecer de novo un emprego ao traballador cando as causas de paralización da obra desaparecesen. Dita obrigaçión entenderase extinguida cando a paralización convértase en definitiva. Previo acordo entre as partes, o persoal afectado por esta terminación de obra, poderá incluírse no regulado para o suposto segundo.

Este suposto non poderá ser de aplicación en casos de paralización por conflito laboral.



Nos supostos primeiro, segundo e terceiro establécese unha indemnización por extinción do contrato do 7% calculada sobre os conceptos salariais das táboas do Convenio aplicables devindicados durante a vixencia do contrato.

7.4.2. Outras modalidades de contratación

Os traballadores que formalicen contratos de duración determinada, por circunstancias da produción, interinidade ou o denominado contrato de emprendedores (sempre que se supere o período de proba definido no art. 7.3 do presente convenio sen que esta situación afecte o seu pase a indefinido), terán dereito, unha vez finalizado o contrato correspondente por expiración do tempo convido, a percibir unha indemnización por extinción do 7% sobre os conceptos salariais das táboas do Convenio aplicables devindicados durante a vixencia do contrato.

Estes contratos formalizaranse sempre por escrito.

As empresas afectadas por este convenio, cando contraten os servizos de Empresas de Traballo Temporal, garantirán que os traballadores postos á súa disposición teñan os mesmos dereitos laborais, retributivos e indemnizadores do 7% como nas outras modalidades de contratación, que lles corresponda aos seus traballadores en aplicación do seu correspondente Convenio Colectivo ou Pacto de Empresa. Esta obrigaación constará expresamente no contrato de Posta a Disposición celebrado entre a Empresa de Traballo Temporal e a Empresa Usuaria Para a contratación con ETT' s cumprirse, en todo caso co establecido no Anexo correspondente do VI Convenio Xeral do Sector da Construción.

7.5. Estabilidade no emprego

As empresas que contén cun persoal medio superior a 50 traballadores deberán manter unha porcentaxe de traballadores fixos que supere o 65% do devandita persoal.

7.6. Pluriemprego

As partes asinantes deste Convenio estiman conveniente como regra xeral erradicar o pluriemprego. Para estes efectos estiman necesario que se apliquen co máximo rigor as sancións previstas na lexislación vixente nos casos de traballadores non dados de alta na Seguridade Social por estar xa afiliados a outra empresa.

Para cooperar o obxectivo de controlar o pluriemprego considerárase esencial o cumprimento exacto do requisito de dar coñecer aos representantes legais dos traballadores e á súa solicitude, os boletíns de cotización á Seguridade Social así como os modelos de contrato de traballo escrito que se utilicen na empresa e os documentos relativos á terminación da relación laboral, conforme dispón o artigo 64 do Estatuto dos Traballadores.



Luns, 12 de abril de 2021

Núm. 67

8. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

É vontade das partes asinantes do presente convenio reorganizar as categorías profesionais existentes na actualidade conforme o establecido no VI Convenio Xeral do Sector da Construción.

9. ESTRUCTURA SALARIAL

9.1. Salario Base

Considérase salario basee a retribución fixada por unidade de tempo ou de obra e que aparece como tal na táboa salarial anexa.

9.2. Antigüedad consolidada

Se adxunta táboa (anexo) coas antigüidades xa consolidadas con data do 21 de novembro de 1996.

Os importes da táboa manteranse invariables e por tempo indefinido como complemento retributivo ad personam, é dicir, non sufrirán modificacións en ningún sentido e por ningunha causa. O devandito complemento retributivo reflectirase nos recibos de salario coa denominación de antigüidade consolidada.

9.3. Gratificacións extraordinarias

O traballador terá dereito a dúas gratificacións extraordinarias ao ano, que se abonarán nos meses de xuño e decembro, antes dos días 30 e 20 de cada un deles, respectivamente.

As devanditas pagas extraordinarias non se devindicarán mentres dure calquera das causas de suspensión de contrato previstas no artigo 45 do Estatuto dos traballadores.

A contía das pagas extraordinarias de xuño e decembro será igual a unha mensualidade da táboa de salarios anexa a este convenio, máis a antigüidade consolidada, no seu caso.

9.4. Premio de puntualidade e asistencia

Establécese un premio de puntualidade e asistencia para todo o persoal afectado polo presente convenio.

Devandito premio consistirá nunha cantidade mensual e a súa percepción estará suxeita ás seguintes regras:

1. Entenderase por falta de puntualidade, cando o traballador non estea no seu posto de traballo ou tallo, no momento de comezar a xornada laboral. Tamén se considerará falta de puntualidade a súa incorporación ata 30 minutos despois de iniciada a mencionada xornada de traballo.



Luns, 12 de abril de 2021

Núm. 67

2. Nos supostos anteriores, o traballador perderá o 5% do premio puntualidade e asistencia por cada un dos atrasos.

3. Se a incorporación do traballador prodúcese despois dos primeiros 30 minutos de comezada a xornada laboral, considerarase como falta de asistencia de media xornada, perdéndose o 10% do premio cada vez que se produza dita falta.

4. No caso de ausencias xustificadas, a cantidade con dereito a percibir se prorrateará atendendo aos días efectivamente traballados.

5. A falta de asistencia, por causa non xustificada, dunha xornada de traballo, ocasionará a perda do 25% do premio.

As licenzas establecidas no presente convenio provincial, no Xeral da Construción e no Estatuto dos traballadores, non serán consideradas como faltas de puntualidade e asistencia.

Na táboa retributiva anexa contémpanse as contías para percibir cada exercicio.

9.5. *Incentivos*

As empresas afectadas por este convenio, con exclusión dos talleres de mármore que non teñan teares nin máquinas cortabloques, abonarán aos seus traballadores de fábrica ou taller, un incentivo por cada día de traballo efectivo de 8 horas ou proporcional das cantidades que figuran na táboa salarial no epígrafe de “resto”. Nos talleres de mármore que non dispoñan de teares ou máquinas curta-bloques o incentivo será fixado na mencionada táboa coa denominación de “marmorerías” por día de traballo efectivo ou proporcional.

As empresas que teñan establecido ou establezan no futuro sistemas de medida da produtividade conforme as disposicións legais e convencionais vixentes, garantirán que os seus traballadores percibirán como mínimo a cantidade sinalada no parágrafo anterior ou aquela contía existente en cada empresa, con independencia do sistema de produtividade a aplicar, en función dos acordos alcanzados cos representantes dos traballadores. En todo caso, o sistema de produtividade pactado debe establecer o rendemento normal esixible aos traballadores e o sistema de retribución a aplicar segundo o referido no capítulo correspondente do VI Convenio Xeral do Sector da Construción.

9.6. *Transporte*

Na contía fixada na táboa retributiva anexa, establécese un plus de locomoción ou transporte que se percibirá polo traballador polo seu desprazamento para o acceso ao seu centro de traballo.

As sumas percibidas por este concepto non terán a consideración de salario a ningún efecto. En todo caso estarase ao disposto pola lexislación vixente.



Luns, 12 de abril de 2021

Núm. 67

9.7. Traballos en alturas, penosos, tóxicos e perigosos

9.7.1. Traballos en altura

Aqueles traballadores que executen os seus labores a 5 ó máis metros de altura sobre o baleiro terán dereito a que se lles abone o correspondente plus de altura, que se establece no 20% do salario basee da súa categoría.

9.7.2. Traballos tóxicos, perigosos e penosos

Sen prexuízo do regulado na Disposición Adicional 14.4 Lexislación subsidiaria do presente convenio colectivo de Mármores e Pedras de Pontevedra, as partes asinantes do mesmo recoñecen a importancia que ten para o conxunto do sector a progresiva desaparición das características de toxicidade, perigosidade e penosidade predicables respecto dalgúns postos de traballo ou equipos ou, cando menos, a redución ao mínimo posible das condicións que potencialmente puidesen repercutir negativamente na saúde e seguridade dos traballadores.

Por medio desta mellorada redacción do artigo 9.7, que substitúe e dá forma á anterior redacción, os representantes do Clúster e dos sindicatos UXT, CCOO e CIG pretenderon dotar ao precepto dunha tripla finalidade:

1. Conseguir un plus de toxicidade, perigosidade e penosidade para este heteroxéneo sector que sexa adecuado e aplicable, tanto desde o punto de vista económico como legal e técnico, en todas as empresas, pequenas, medianas e grandes, que o integran.

2. Fomentar a mellora continua das condicións de seguridade e saúde existentes nos postos de traballo de taller.

3. Fomentar, en particular, a adopción de medidas dirixidas á redución da exposición a Ruído e Po de Sílice ao tratarse de axentes potencialmente xeradores de enfermidades profesionais no sector.

Para a satisfacción destes propósitos, fíxase o presente plus, ao cal terán dereito todos os traballadores expostos aos axentes tóxicos, penosos e/ou perigosos referidos nos Plans de Prevención das Empresas do sector. Iso supoñerá que o ámbito de aplicación deste Plus estenderase a todos os traballadores que prestan servizos no taller de cada empresa ou nas obras, nos postos de traballo incluídos dentro do Grupo Profesional "Operarios" do Convenio Colectivo de Mármores e Pedras 2019

1. Tramos do Plus

Co obxectivo de resolver esta dobre finalidade, o actual plus estruturarase en dous tramos con funcionamento e pagamento independente e en función de cada concreto posto de traballo.

Este Plus, polo importe que proceda, aboarase coa nómina do mes no que se produzan as circunstancias que dan dereito ao mesmo.



Luns, 12 de abril de 2021

Núm. 67

c) Tramo sen valor límite de referencia (tramo referido a condicións de penosidad/perigo):

O pagamento deste tramo producirase para aqueles concretos postos de traballo nos que a porcentaxe de riscos cualificados de “Moderados” na correspondente Avaliación de Riscos sexa igual ou superior ao 35% do total de riscos do devandito posto.

No caso de que se supere a porcentaxe de riscos moderados do posto, abonarase a parte correspondente ao tramo de penosidad/perigo, na seguinte contía:

- Ano 2019: 1,50 €/día traballado

d) Tramo con valor límite de referencia (tramo referido a condicións de toxicidade/perigosidade):

O pagamento por cada concreto posto de traballo producirase cando se superen, para calquera dos dous axentes indicados a continuación (un ou os dous), os límites fixados:

1) Ruído:

Procederá o abono cando o nivel de ruído ambiental ao que está exposto o traballador –unha vez descontada a atenuación conseguida coa protección auditiva individual–supere os 80 dB (A).

2) Pó de Sílice:

c. Procederá o seu abono cando o VLA de exposición diaria de referencia supere os seguintes valores para o ano 2019:

- Para establecementos xerais: 70% do VLA vixente (en xaneiro do ano 2019, equivalente a 0,035 mg/ m3).
- Para beneficio mineiro: 35% do VLA vixente (en xaneiro do ano 2019, equivalente a 0,035 mg/ m3).

O VLA de 0,035 mg/ m3 enténdese como un límite inferior absoluto aplicable ata o 31 de decembro de 2019.

En consecuencia, aínda que se producise unha modificación legal do VLA de exposición diaria de referencia, o plus nunca se devindicará naqueles postos cuxas medicións sitúen o risco por exposición a pó de sílice nun valor igual ou inferior a 0,035 mg/ m3.

d. No caso de que se produzan as condicións que xeran o pagamento deste tramo con valor límite de referencia, deberase abonar este, na seguinte contía:

- Ano 2019: 1,50 €/día traballado

2. Existencia de risco “Alto/Importante”

No caso de que, en calquera dos postos de traballo do ámbito de aplicación do Plus, prodúzase un risco que sexa cualificado como “Alto/Importante” (ou expresión equivalente que supoña a superación do carácter moderado ou tolerable do risco), devindicarse o Plus ata o momento en que se reduza devandito risco, como mínimo, a “moderado”. As condicións de



Luns, 12 de abril de 2021

Núm. 67

pagamento especificadas no punto 2 (tramos con e sen valor límite de referencia) só volverán ser determinantes cando o risco “Alto” fose reducido.

A contía para abonar neste suposto é::

- Ano 2019: 3,0 €/día natural de risco “Alto/Importante”

3. Comisión Paritaria de Seguimento do Plus de Tóxicos, Penosos e Perigosos

Acórdase a creación dunha Comisión de Seguimento, integrada polas partes empresarial e sindical asinantes, cuxa función principal será a de asegurar a correcta e leal aplicación das normas que rexen o Plus obxecto deste acordo.

A entrega de ficha tipo realizarase, polo menos, unha vez ao ano, antes da reunión ordinaria da Comisión Paritaria de Seguimento. Así mesmo, se unha empresa, en función da revisión da avaliación/medición correspondente, deixase de abonar o plus total ou parcialmente en calquera momento, deberá tamén remitir a ficha anexa debidamente cumprimentada.

No caso de que se incumpra a obrigaçión de remitir a devandita documentación, que xustifique a non aplicación, a empresa deberá abonar o plus correspondente aos postos de traballo onde non se abonou o plus, tanto total como parcialmente, durante o período de incumprimento –por todos os días hábiles correspondentes– sexa cal for a duración do período de incumprimento e con independencia das condicións reais de pagamento que se proben con posterioridade pola afectada.

Celebrarase unha única reunión ordinaria anual. A data desta reunión ordinaria deberá fixarse na última reunión deste carácter que se celebre no ano anterior.

As partes poderán instar a celebración dun máximo total de 3 reunións extraordinarias ao ano e un máximo de 3 reunións extraordinarias requiridas polas empresas ou a representación legal dos traballadores destas por incidencias concretas e urxentes que se produzan fose da data da reunión ordinaria.

Tendo en conta que a documentación presentada e analizada nestas reunións ten un carácter sensible e confidencial, en caso de difusión por calquera medio ou de utilización da mesma polos intervinientes para uso distinto do seguimento na aplicación ou non do plus de perigosidade, toxicidade e penosidade do presente artigo, estarase ao disposto na normativa de protección de datos e competencia desleal.

As funcións principais desta Comisión son as seguintes:

d) Recibir ou solicitar a documentación acreditativa e probatoria (se adxunta modelo normalizado) a que se refiren os parágrafos anteriores (sobre os postos de traballo concretos do Grupo Profesional “Operarios” excluídos do Plus), a través de correo ordinario, correo electrónico ou fax remitido ao Clúster do Granito.



Luns, 12 de abril de 2021

Núm. 67

e) Acordar a solicitude de colaboración do Instituto Galego de Seguridade e Saúde (ISSGA) e/ou da Inspección de Traballo e Seguridade Social nos casos en que se entenda necesario, e por calquera das dúas partes integrantes. A solicitude de colaboración deberá ser sometida a debate en reunión ordinaria ou en reunión extraordinaria convocada para o efecto pola parte interesada, con carácter previo á formalización da mesma co organismo correspondente.

Entenderase cumprido este requisito no caso de que, transcorridos 30 días desde o primeiro intento de convocatoria ordinaria ou extraordinaria, a correspondente reunión non puidese celebrarse.

f) Calquera outra función acordada polas partes en aras á mellora na aplicación/control do presente Plus.

En ningún caso entenderase como unha atribución da Comisión de Seguimento a adopción de decisións relativas á obrigação dunha empresa concreta do sector de abonar un ou os dous tramos do Plus de Tóxicos, Penosos e Perigosos.

No Anexo II deste convenio figura a ficha informativa relativa a este plus.

9.8. *Traballos nocturnos*

O persoal que traballe entre as vinte e dúas horas e as seis da mañá, percibirá un plus de traballo nocturno equivalente ao 25% do salario basee mensual da súa categoría. Respetaranse as condicións máis beneficiosas.

Se o tempo traballado no período nocturno fose inferior a 4 horas, abonarase o plus sobre o tempo traballado efectivamente. Se as horas nocturnas exceden de 4, abonarase o complemento correspondente a toda a xornada traballada.

Cando existan dúas quendas, e en calquera deles trabállese soamente unha hora do período nocturno, non será abonada esta con complemento de nocturnidade.

9.9. *Retribución das horas extraordinarias*

Cada hora de traballo que se realice sobre a duración máxima da semana ordinaria de traballo, abonarase cun incremento do 75% sobre o salario que lle correspondería a cada hora ordinaria. As horas extras realizadas en sábado incrementaranse nun 85% e as realizadas en domingos e festivos, incrementaranse nun 100%.

As empresas, a condición de que non se perturbe o normal proceso produtivo, poderán compensar a retribución das horas extraordinarias por tempo equivalente de descanso.

No caso de que se realizase a compensación prevista no parágrafo anterior, as horas extraordinarias compensadas non se computarán para os efectos dos límites fixados para as mesmas no apartado segundo do artigo 35 do Texto Refundido do Estatuto dos Traballadores.

A fórmula de cálculo do valor da hora ordinaria farase conforme a seguinte operación:



Luns, 12 de abril de 2021

Núm. 67

$$VHO = ((Sb + Ac) \times 335 + (Spv + Ac) \times 90 + Cs) / 1736$$

Sb = Salario basee

Spv = Salario pagas e vacacións

Ac = Antigüidade consolidada

Cs = Complementos salariais anuais

9.10. Quenda de fin de semana

As partes acordan que naquelas empresas suxeitas ao presente convenio, que realicen xornadas de quendas rotativas que inclúan traballos en fin de semana, os traballadores non poderán prestar servizo máis de dous fins de semana seguidos. Á norma anterior autorízase a seguinte excepción: permitírase que, co máximo de 2 veces durante o ano, os traballadores poidan prestar servizo tres fins de semana consecutivos sendo esta situación de carácter excepcional por motivos de falta de persoal coa correspondente comunicación aos representantes dos traballadores.

Compensarase economicamente a todos os traballadores que presten servizos en quendas en fin de semana cun plus chamado “quenda fin de semana” cuxo importe será o 15% do salario basee mensual de convenio.

9.11. Dietas

A contía das dietas será a seguinte:

- Dieta completa: 30,00 € ano 2019.
- Media dieta: 12,00 € ano 2019.
- Dieta completa con pernoita: 65,00 € ano 2019.

No caso de que o importe dos gastos de manutención e aloxamento supere a contía da dieta establecida, e con previo coñecemento e autorización da empresa, esta abonará a diferenza xustificada ao traballador mediante o documento probatorio correspondente (factura, recibo ou documento similar).

9.12. Incrementos salariais

Para o ano 2019, aplicarase o seguinte incremento económico sobre todos os conceptos existentes nas táboas do convenio, que se engadirá ao 0,50% pactado pola Comisión Negociadora e publicado o pasado 27 de maio de 2019:



Ano 2019

1,25 %

Este incremento, que en total co incremento pactado o 27 de maio de 2019, ascende ao 1'75%, será aplicable unicamente aos seguintes conceptos salariais: salario basee, pagas extras e vacacións, plus de asistencia, incentivo e plus de transporte. Por tanto, non se aplicará a outros conceptos tales como o plus de tóxico, penoso ou perigoso, a antigüidade consolidada ou outros.

A aplicación dos devanditos incrementos realizarase con data de efectos do 1 de xaneiro de 2019.

No Anexo I ao presente texto engádese a táboa de salarios de 2019.

9.13. Revisión salarial

Os incrementos salariais reflectidos no apartado anterior non están suxeitos a ningún tipo de revisión salarial.

9.14. Recibos de salarios

O recibo individual de salarios ao que se refire o apartado 1º do artigo 29 do Estatuto dos traballadores, axustarase, en principio, ao modelo establecido en cada empresa, sen prexuízo de que por acordo entre a empresa e os representantes legais dos traballadores establézase outro modelo distinto nos termos previstos legalmente.

10. TEMPO DE TRABALLO

10.1. Xornada

A xornada ordinaria de traballo será de 40 horas semanais de traballo efectivo, de luns a venres, en xornada partida e 40 horas semanais de traballo efectivo en xornada continuada.

A xornada ordinaria anual será de 1736 horas. Para adaptar a xornada ao cómputo de horas anuais estarase ao definido no calendario laboral aprobado anualmente.

En cada centro de traballo, a empresa expoñerá en lugar visible o calendario laboral pactado a nivel Convenio ou o pactado no propio centro de traballo.

De común acordo entre empresarios e a representación dos traballadores, poderán modificarse os días de compensación.

Na sección de serradoiros de bloques, realizaranse tres quendas rotatorias, de acordo coa legalidade vixente.

Nas demais seccións, sempre que se estea facendo xornada partida, poderá cambiarse a quendas de mañá e tarde por períodos de tempo determinados, previa información aos representantes sindicais e de acordo co persoal afectado.



Luns, 12 de abril de 2021

Núm. 67

O persoal técnico e administrativo, gozará de xornada continuada do 1 de xuño ao 15 de setembro, garantíndose os servizos mínimos de cada empresa mediante quendas deste persoal a xornada partida, previa negociación entre as partes.

10.2. Vacacións

O persoal afectado polo presente convenio, sexa cal for a súa modalidade de contratación laboral ten dereito a un período de trinta días naturais -21 días laborais- de vacacións retribuídas ao ano, ou, no seu caso, a parte proporcional ao tempo efectivamente traballado como empregado na empresa correspondente. O goce das vacacións deberase iniciar, en calquera caso, en día laborable. As vacacións gozaranse por anos naturais.

O dereito a vacacións non é susceptible de compensación económica. Con todo, o persoal que cause baixa na empresa no transcurso do ano, terá dereito ao abono do salario correspondente á parte das vacacións devindicadas e non gozadas correspondentes a todo o contrato en vigor, como concepto de liquidación pola súa baixa na empresa

A efectos do pagamento de vacacións, considerarase como tempo efectivamente traballado, o correspondente á situación de incapacidade temporal, sexa cal fose a súa causa.

Cando o período vacacional fixado para cada traballador/a coincida, total ou parcialmente coa incapacidade temporal, sexa cal sexa a causa da IT, ou cun período de suspensión de contrato dos establecidos nos artigos 48.4 e 48 bis do ET, manterase o dereito ao goce das vacacións en data distinta á da incapacidade temporal ou á do #gozar do permiso que lle correspondía, ao finalizar o período de IT ou de suspensión do contrato.

Tal dereito tamén se manterá aínda finalizado o ano temporal ao que corresponderan as referidas vacacións.

Este dereito mantense tanto si a situación de IT ou de suspensión de contrato prodúcese antes do inicio do período vacacional ou sobrevén gozando do mesmo.

O goce das vacacións, como norma xeral e salvo pacto en contrario, terá carácter ininterrompido.

A retribución das vacacións consistirá na cantidade fixa establecida na táboa salarial anexa, máis a antigüidade consolidada, no seu caso.

10.3. Permisos e licenzas

O traballador, aviso previo/previo aviso de polo menos corenta e oito horas, salvo acreditada urxencia, e xustificación posterior, atópase facultado para ausentarse do traballo, mantendo dereito á percepción de todos aqueles conceptos retributivos que non se atopen vinculados de forma expresa á prestación efectiva da actividade laboral, por algún dos motivos e tempo seguinte:

- a) Matrimonio do traballador/a 15 días naturais.



Luns, 12 de abril de 2021

Núm. 67

b) Matrimonio de fillos/ as ou irmáns, 1 día natural. Cando por tal motivo o traballador precise facer un desprazamento para o efecto fóra da provincia onde ten o seu centro de traballo, 2 días naturais.

c) Enfermidade grave do cónxuxe, accidente ou enfermidade grave, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario, do cónxuxe ou compañeiro/a no seu caso, pai, nai ou fillos/ as, 4 días naturais. Cando por tal motivo o traballador precise facer un desprazamento para o efecto fóra da provincia, 5 días naturais. Esta licenza ampliarase nun día laborable máis cando no transcurso da mesma haxa dous ou máis días non laborables(1).

d) Enfermidade ou accidente graves, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario do resto de parentes ata segundo grao de consanguinidade ou afinidade, dous días naturais. Cando por tal motivo o traballador precise facer un desprazamento para o efecto fóra da provincia, o prazo será de catro días.

e) Nacemento ou adopción de fillo/a, 6 días naturais.

f) Morte de cónxuxe (ou compañeiro/a no seu caso) ou fillos/ as, 6 días naturais.

g) Morte de pai ou nai, 4 días naturais.

h) Morte de resto de parentes ata segundo grao de consanguinidade ou afinidade, 2 días naturais. No caso de convivencia, ampliarase a licenza ata catro días.

i) Morte de tías/os, tías/os políticas/os, 1 día natural.

j) Traslado de domicilio habitual, 3 días naturais. Cando por tal motivo o traballador precise facer un desprazamento para o efecto fóra da Provincia, 5 días naturais.

k) Asistencia ao médico do traballador/a ou para acompañar a fillos/as menores ou parentes maiores dependentes cos que exista convivencia, 20 horas anuais.

l) Todo o anteriormente exposto neste artigo será de aplicación para as parellas de feito fidedignamente acreditadas e rexistradas no rexistro público correspondente.

(1) En caso de emitirse alta médica antes dos días indicados, a licenza darase por finalizada no momento da mesma. O mesmo ocorrerá si o descanso hospitalario prescrito fose inferior aos 4 días.

11. PREVENCIÓN DE RISCOS E VIXILANCIA DA SAÚDE

11.1. Vixilancia da Saúde

As empresas garantirán aos traballadores/ as ao seu servizo a vixilancia periódica do seu estado de saúde en función dos riscos inherentes ao seu posto de traballo concreto, facilitando á totalidade do persoal integrante no persoal, un recoñecemento médico con carácter anual como mínimo, o cal levará a cabo nun centro asistencial debidamente homologado para o efecto. Para ese efecto, manterase a oportuna colaboración coas mutuas de accidentes de traballo e E. P., ou outros medios que se acorden ao fin expresado.



Luns, 12 de abril de 2021

Núm. 67

En todo caso, e segundo os riscos asociados ao posto traballo concreto de que se trate e de acordo coa avaliación de riscos laborais de cada empresa, aplicaranse os seguintes protocolos editados polo Ministerio de Sanidade do Goberno de España:

TIPO DE TRABALLADOR	PROTOCOLOS MINISTERIO SANIDADE (os protocolos concretos a aplicar dependerán da avaliación de riscos asociada a cada posto de traballo na empresa)
4. Producción 5. Mantemento	<ul style="list-style-type: none">• Silicose e outras neumoconiosis• Ruído• Posturas forzadas e/ou Movementos repetidos de membro superior e/ou manipulación manual de cargas e/ou Neuropatías por presión
6. Resto traballadores ⁴	<ul style="list-style-type: none">• Pantalla de visualización de datos (PVD)

En relación co carácter voluntario dos recoñecementos médicos, estarase ao que se regula no artigo 22.1 da Lei de Prevención de Riscos Laborais. No devandito artigo dise que “...Deste carácter voluntario só se exceptuarán, previo informe dos representantes dos traballadores, os supostos nos que a realización dos recoñecementos sexa imprescindible para avaliar os efectos das condicións de traballo sobre a saúde dos traballadores ou para verificar se o estado de saúde do traballador pode constituír un perigo para o mesmo, para os demais traballadores ou para outras persoas relacionadas coa empresa ou cando así estea establecido nunha disposición legal en relación coa protección de riscos específicos e actividades de especial perigo”.

11.2. Riscos Psicosociais

Analizarase redacción de mutuo acordo sobre a base dos seguintes principios:

- Todo traballador ten dereito ao máis pleno respecto da súa intimidade, consideración da súa dignidade, e á protección fronte a todo tipo de ofensas verbais ou físicas de calquera natureza.
- Considérase acoso sexual a situación na que se produce calquera comportamento verbal, non verbal ou físico non desexado de índole sexual co propósito ou o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea unha contorna intimidatorio, hostil, degradante, humillante ou ofensivo. O acoso sexual considérase discriminación por razón de sexo, e, por tanto, será obxecto das máximas sancións por parte da empresa.

As empresas levarán a cabo, en colaboración cos representantes dos traballadores, unha política de prevención e erradicación das condutas constitutivas de calquera tipo de acoso..

11.3. Roupa de traballo

As empresas facilitarán roupas de traballo ao persoal segundo especifíquese para cada sección e cuxa duración mínima será a que se sinala en cada caso:



Prendas	Parque, bloques e teares	Aserradores e pulidoras
Buzos e traxes	4 meses	4 meses
Mandís	4 meses	4 meses
Botas	4 meses	4 meses
Luvás	1 mes	1 mes
Zocos	12 meses	12 meses

Prendas	Cortadoras e acabados	Servizos auxiliares
Buzos e traxes	4 meses	4 meses
Mandís	4 meses	
Botas	4 meses	4 meses
Luvás	1 mes	1 mes
Zocos	12 meses	

Por cada peza non entregada nos prazos sinalados, o traballador poderá reclamar á empresa, e esta haberá de abonar as seguintes cantidades::

- Buzos ou traxes: 36,40 euros
- Mandís: 18,53 euros
- Botas: 14,96 euros
- Luvás: 7,32 euros
- Zocos: 29,50 euros

A entrega das botas excluírá a de zocos e viceversa.

As empresas entregarán lentes de protección graduadas ao persoal operario cuxo posto de traballo requírao, e solicíteo previa prescrición facultativa.

12. MELLORAS SOCIAIS

12.1. Complemento de prestación de IT

En caso de IT derivada de accidente de traballo ou enfermidade profesional, os traballadores percibirán o 100% da súa base de cotización desde o primeiro día ata a alta médica.

En caso de enfermidade común ou accidente non laboral con hospitalización ou derivada de intervención cirúrxica será desde o primeiro día ata o alta do I. N. S.S.

12.2. Indemnizacións

Establécense as seguintes indemnizacións para todos os traballadores de alta nas empresas e afectados por este convenio:

a) En caso de morte derivada de enfermidade común ou accidente non laboral, o importe dunha mensualidade de todos os conceptos das táboas do convenio aplicable vixentes en cada momento.



Luns, 12 de abril de 2021

Núm. 67

b) En caso de morte, incapacidade permanente total, absoluta ou gran invalidez derivadas de accidente de traballo ou enfermidade profesional:

- 47.000 euros para toda a vixencia do convenio

Para os demais casos de incapacidade, a indemnización será proporcional ao baremo.

Salvo designación expresa de beneficiarios polo asegurado, a indemnización farase efectiva ao traballador accidentado, ou en caso de falecemento, aos beneficiarios do traballador, segundo as normas da Seguridade Social.

A tales efectos as empresas concertarán, dentro do prazo máximo de dous meses desde a publicación deste convenio, as correspondentes pólizas de seguro..

12.3. Xubilación

12.3.1. Xubilación anticipada especial aos 64 anos

Respecto diso estarase ao disposto no RD 27/2011, ou norma posterior que o substitúa.

12.3.2. Xubilación parcial

En materia de xubilación parcial, estarase ao que estipule a lexislación vixente en cada momento.

12.4. Igualdade de oportunidades e non discriminación

As partes asinantes do presente Convenio, asumen o compromiso de garantir que o dereito fundamental de igualdade de trato e oportunidades no ámbito laboral neste sector sexa real e efectivo, ademais da eliminación de estereotipos e linguaxe sexista fomentando o igual valor de mulleres e homes en todos os ámbitos.

Para ese efecto, recoñecen a importancia da aplicación e difusión de Lei 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, a cal establece que as empresas están obrigadas a garantir a igualdade de trato e oportunidade no lugar de traballo, e neste sentido, deberán tomar medidas para evitar calquera tipo de discriminación no emprego entre homes e mulleres, medidas que deben ser negociadas, e acordadas cos representantes legais dos traballadores, baixo a forma determinada pola lexislación laboral. Naquelas empresas de nais de 250 traballadores deberase elaborar un Plan de Igualdade para a súa aplicación.

Para isto, deberanse ter en conta dentro de cada empresa as materias relacionadas co acceso ao emprego, clasificación profesional, promoción e formación, remuneración, xestión do tempo de traballo para favorecer (en ter de igualdade entre mulleres e homes) a conciliación laboral, persoal e familiar e a prevención do acoso sexual e acoso baseado no sexo. A finalidade será promover a aplicación efectiva da igualdade de oportunidades ademais de previr, detectar e erradicar calquera manifestación de discriminación mediante o desenvolvemento de accións concretas nestas materias:



Acceso ao emprego

- Introducir nas políticas de selección, medidas de acción positiva que posibiliten unha maior equiparación dos xéneros nos distintos grupos.

Promoción

- Fomento dunha xestión excelente dos recursos humanos que evite discriminación e poda ofrecer a igualdade de oportunidades reais.
- Favorecer a diversificación profesional e o equilibrio de todo o persoal entre homes e mulleres tanto nos grupos profesionais como nas árelas.

Retribucións

- Definir de forma clara e precisa, todos os conceptos retributivos existentes, describindo a súa tipoloxía, as condicións e os requisitos para a súa percepción.
- Transparencia da estrutura salarial.
- Ordenación do tempo de traballo para favorecer, en ter de igualdade entre mulleres e homes, a conciliación da vida laboral, persoal e familiar.
- Garantir o exercicio dos dereitos relacionados coa conciliación (e corresponsabilidade) sen menoscabo das relacións laborais. É dicir, as licenzas e permisos relativos á protección da maternidade, a paternidade, así como aqueles relativos á atención e coidado da familia, non poden constituír unha discriminación.
- As empresas garantirán que as persoas que se acollan a unha xornada distinta da completa, ou estean en situación de excedencia por motivos familiares non perdan oportunidades de promoción e terán garantida a participación en cursos de formación.
- O permiso de lactación acumulado en xornadas completas será sempre de días laborables.

Prevención e actuacións en caso de acoso sexual e do acoso por razón de xénero.

- Neste sentido atenderase o disposto no artigo 11.2 do texto do presente Convenio Colectivo.

13. CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN DE CONDICIÓNS

Cando concorran as causas previstas no artigo 82.3 do Estatuto dos Traballadores, nos termos e condicións e respecto das materias reguladas no referido artigo, poderase proceder á inaplicación na empresa das condicións de traballo previstas no presente convenio colectivo.

A efectos de aplicación da presente cláusula, as partes acordan someterse ás seguintes normas de procedemento: A Dirección da empresa deberá comunicar por escrito á representación dos traballadores e á Comisión Paritaria do convenio, a vontade de acollerse á cláusula de descolgue.

A Dirección da Empresa, entregará aos representantes dos traballadores/ as, a documentación acreditativa fidedigna das causas aducidas, documentación que, como mínimo, comprenderá: 1/ Memoria Explicativa das causas que motivan a solicitude e unha previsión do que pode supoñer



Luns, 12 de abril de 2021

Núm. 67

para a empresa ese ano o seu descolgue, 2/ Balances e Conta de Resultados dos dous últimos exercicios económicos, 3/ a empresa, se o considera determinante, poderá achegar datos sobre a súa situación financeira, produtiva, comercial ou de cotizacións á Seguridade Social e ao IRPF.

A la vista de la documentación aportada, si no prazo de 15 días seguintes a súa recepción polos representantes dos traballadores/as, non se alcanzase un acordo, se remitirá á Comisión Paritaria, a indicada documentación.

A Comisión Paritaria, no prazo de 7 días hábiles deberá resolver sobre a cuestión exposta. Se a Comisión Paritaria non ditase resolución no prazo indicado, procederáse conforme ao previsto no sistema de arbitraje AGA, acordo do 30 de abril de 2013, asumindo as partes asinantes do presente Convenio, o sometemento expreso ao devandito sistema, polo simple feito da indicada remisión, sen necesidade de ulterior sometemento ou aprobación.

Os acordos que se adopten no seo da empresa, establecerán, os incrementos acordados para a vixencia do Convenio, así como a forma da súa aplicación. Do acordo adoptado, darase conta á Comisión Paritaria, ao obxecto do seu coñecemento.

14. DISPOSICIÓNS ADICIONAIS

14.1. Linguas do convenio

O presente convenio colectivo será redactado nas dúas linguas oficiais da Comunidade Autónoma de Galicia e publicado na mesma forma no BOP

14.2. Solución extraxudicial de conflitos laborables

As partes asinantes asumen o contido do Acordo Interprofesional Galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo (AGA), publicado no DOG do 24 de maio de 2013 que desenvolverá os seus efectos nos ámbitos do presente convenio, co alcance previsto no propio AGA.

14.3. Comité técnico de prevención de riscos laborais

As partes acordan seguir fomentando o comité técnico de prevención de riscos laborais que se creou no seu momento.

14.4. Lexislación subsidiaria

No non previsto expresamente neste convenio estarase ao establecido no Texto Refundido do Estatuto dos Traballadores, demais normas legais de xeral aplicación e ao VI Convenio Xeral do Sector da Construción.



Luns, 12 de abril de 2021

Núm. 67

Anexo I Táboa de salarios de 2019

CATEGORÍAS	TÁBOA DE SALARIOS 2019 DEFINITIVA (segundo acordo da comisión negociadora de 13/03/2020)						
	SALARIO BASE	PAGAS EXTRAS E VACACIÓNS		PLUS ASISTENCIA	INCENTIVO		PLUS TRANSPORTE
		MARMORERÍAS	RESTO		MARMORERÍAS	RESTO	
PERSONAL TÉCNICO MEDIO							
Arquitectos e enxeñeiros técnicos, Profesores mercantís, técnicos, Titulados, Graduados Sociais, ATS, Mestres de ensino, Mestres industriais	1.429,45 €	1.964,84 €	1.964,84 €	62,89 €	- €	- €	5,71 €
	1.429,45 €	1.964,84 €	1.964,84 €	62,89 €	- €	- €	5,71 €
	1.385,47 €	1.902,40 €	1.902,40 €	62,89 €	- €	- €	5,71 €
ADMINISTRATIVOS							
Xefe de primeira	1.400,66 €	1.924,72 €	1.924,72 €	62,89 €	- €	- €	5,71 €
Xefe de segunda	1.262,35 €	1.732,62 €	1.732,62 €	62,89 €	- €	- €	5,71 €
Oficial de primeira	1.172,57 €	1.607,52 €	1.607,52 €	62,89 €	- €	- €	5,71 €
Oficial de segunda	1.082,94 €	1.482,96 €	1.482,96 €	62,89 €	- €	- €	5,71 €
Auxiliar telefonista	1.025,77 €	1.403,48 €	1.403,48 €	62,89 €	- €	- €	5,71 €
Aspirantes	841,76 €	1.110,86 €	1.110,86 €	62,89 €	- €	- €	4,38 €
TÉCNICOS NON TITULADOS							
Encargado xeral	1.338,28 €	1.855,54 €	1.855,54 €	62,89 €	- €	- €	5,71 €
Delineante superior	1.262,35 €	1.732,28 €	1.732,28 €	62,89 €	- €	- €	5,71 €
Delineante de primeira	1.172,57 €	1.607,52 €	1.607,52 €	62,89 €	- €	- €	5,71 €
Delineante de segunda	1.106,40 €	1.515,81 €	1.515,81 €	62,89 €	- €	- €	5,71 €
Calcador	1.025,77 €	1.403,75 €	1.403,75 €	62,89 €	- €	- €	5,71 €
SUBALTERNOS							
Ordenanza, porteiro, garda xurado	1.026,98 €	1.405,18 €	1.405,18 €	62,89 €	- €	- €	5,71 €
Persoal de limpeza	1.026,98 €	1.405,18 €	1.405,18 €	62,89 €	- €	- €	5,71 €
Xefe de almacén	1.026,98 €	1.405,18 €	1.405,18 €	62,89 €	- €	- €	5,71 €
Botóns de 16 anos	743,58 €	974,42 €	974,42 €	62,89 €	- €	- €	4,38 €
Botóns de 17 anos	800,66 €	1.047,52 €	1.047,52 €	62,89 €	- €	- €	4,38 €
Almaceneiro	1.026,98 €	1.405,18 €	1.405,18 €	62,89 €	- €	- €	5,71 €
OPERARIOS							
Encargado de obra/Xefe de taller	37,95 €	52,36 €	53,63 €	62,89 €	1,46 €	5,17 €	5,71 €
Capataz-Capataz de cuadrilla	36,76 €	50,65 €	51,78 €	62,89 €	1,46 €	5,17 €	5,71 €
Contramestre	36,15 €	49,84 €	50,95 €	62,89 €	1,46 €	5,17 €	5,71 €
Oficial de primeira	35,87 €	49,49 €	50,63 €	62,89 €	1,46 €	5,17 €	5,71 €
Oficial de segunda	35,25 €	48,61 €	49,74 €	62,89 €	1,46 €	5,17 €	5,71 €
Oficial de terceira/axudante	34,69 €	47,79 €	48,93 €	62,89 €	1,46 €	5,17 €	5,71 €
Peón especialista	34,36 €	47,38 €	48,47 €	62,89 €	1,46 €	5,17 €	5,71 €
Peón	34,22 €	47,17 €	48,30 €	62,89 €	1,46 €	5,17 €	5,71 €
Aprendiz ou pinche de 16 anos	26,03 €	34,57 €	35,73 €	62,89 €	1,46 €	5,17 €	4,38 €
Aprendiz ou pinche de 17 anos	26,55 €	35,30 €	36,43 €	62,89 €	1,46 €	5,17 €	4,38 €

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.gal>
Código seguro de verificación:4MMHHLBR40R3032M



Luns, 12 de abril de 2021

Núm. 67

Anexo II Ficha informativa de Plus de tóxicos, penosos e perigosos

Empresa:	
Anualidade de mostraxe:	

Data:	
-------	--

PREMISAS PARA REPORTAR DATOS 2019	
% mínimo de riscos moderados sobre total	< 35%
VLA-ED mínimo Establecemento Xeral (80%x0,05 mg/m ³)	< 0,04 mg/m ³
VLA-ED mínimo Establecemento Mineiro (40%x0,1 mg/m ³)	< 0,04 mg/m ³
Ruído (descontada a atenuación por cascós)	< 80 db(A)

Datos das medicións	
Po de sílice	
Ruído	

RISCOS	Posto de traballo	Posto de traballo	Posto de traballo	Posto de traballo	Posto de traballo	Posto de traballo	Posto de traballo	Posto de traballo
Total Riscos por Posto								
Total Risco Moderado								
% Moderado sobre Total	#iDIV/0!	#iDIV/0!	#iDIV/0!	#iDIV/0!	#iDIV/0!	#iDIV/0!	#iDIV/0!	#iDIV/0!

RESULTADOS ÚLTIMA MEDICIÓN QUE CUMPREN PREMISA	Posto de traballo	Posto de traballo	Posto de traballo	Posto de traballo	Posto de traballo	Posto de traballo	Posto de traballo	Posto de traballo
mg/m ³ SiO ₂								
Decibeis (A)								

*Indicar os nomes dos postos de traballo

Sinatura do Xerente o Administrador

Sinatura do Delegado de Prevención

Sinatura do Técnico Responsabl e do SPA

(Si procede)

En... ao XX de XX de 202X

En... ao XX de XX de 202X

En... ao XX de XX de 202X

Sanción por non envío da ficha (Artigo 9.7)

No caso de que se incumpra a obrigaón de remitir a ficha, que xustifique a non aplicación, a empresa deberá abonar o plus correspondente aos postos de traballo onde non se abonou o plus, durante o período de incumprimento -por todos os días hábiles correspondentes- sexa cal for a duración do período de incumprimento e con independencia das condicións reais de pagamento que se proben con posterioridade pola afectada.

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:

<https://sede.depo.gal>

Código seguro de verificación:4MMHHLBR40R3032M



Luns, 12 de abril de 2021

Núm. 67

HOJA DE IDENTIFICACIÓN DE FIRMAS

a) POR EL CLÚSTER DEL GRANITO

NOMBRE	DNI	FIRMA
Javier Blanco Silva		
José Angel Lorenzo		

b) POR LA UGT

NOMBRE	DNI	FIRMA
Fernando Granda Quintana		
José Carlos Casal Iglesias		

c) POR CCOO

NOMBRE	DNI	FIRMA
Francisco Estévez Rodríguez		
Manuel Lorenzo Abalde		

d) POR CIG

NOMBRE	DNI	FIRMA
Ricardo Arias Alén		
Carlos Méndez Iglesias		

