

Mércores, 2 de agosto de 2023

Núm. 148

XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE EMPREGO E IGUALDADE
XEFATURA TERRITORIAL DA CONSELLERÍA DE EMPREGO E IGUALDADE
ÁREA DE RELACIÓNS LABORAIS DE PONTEVEDRA

Convenios

*CONVENIO COLECTIVO PARA O PERSOAL LABORAL DAS EMPRESAS DO SECTOR DE
MARMORES E PEDRAS PARA OS ANOS 2022 A 2024*

Código de Convenio número 36000965011981

Visto o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o texto do convenio colectivo para o persoal laboral das empresas do sector de MARMORES E PEDRAS para os anos 2022 a 2024, con domicilio na provincia de Pontevedra, subscrito en representación da parte económica, pola organización empresarial Asociación Clúster do Granito de Pontevedra e da parte social polas Centrais sindicais mais representativas no sector, UGT e CCOO, e que foi asinado en data 18 de maio do 2023.

Primeiro.- Dito Acordo foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 20 de xuño do 2023

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 inscrición 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).



Mércores, 2 de agosto de 2023

Núm. 148

Segundo.- Disponer 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, 06/07/2023 A Xefa Territorial

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR DE MÁRMOLES Y PIEDRAS DE PONTEVEDRA PARA LOS AÑOS 2022-2024

1. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES

1.1. Partes signatarias

Son partes signatarias del presente convenio, de una parte las centrales sindicales CCOOyUGT, 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 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 tres años, entrando en vigor a partir del 1 de enero 2022y finalizando el 31 de diciembre de 2024.



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.



Mércores, 2 de agosto de 2023

Núm. 148

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.

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.



Mércores, 2 de agosto de 2023

Núm. 148

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.

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.



Mércores, 2 de agosto de 2023

Núm. 148

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. Otras modalidades de contratación

7.4.1.1. Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción.

Las personas trabajadoras que formalicen contratos de duración determinada por circunstancias de la producción, conforme a lo establecido en el artículo 15.1 del E.T. tendrán derecho, una vez finalizado el contrato por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización de carácter no salarial por cese del 7 por 100 calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato, y siempre y en todo caso, respetando la cuantía establecida en el citado artículo 49.1.c) del E.T.

La duración máxima de los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción celebrados de acuerdo al indicado artículo 15.1 del E.T. se podrá ampliar hasta un año; en caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a los doce meses, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración de doce meses.

7.4.1.2. Contrato de puesta a disposición

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.

7.4.1.3. Contratos formativos

A. Contrato de formación en alternancia.

El contrato de formación en alternancia tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, tendentes al adecuado desempeño de un oficio o puesto de trabajo cualificado en el sector.

Sus condiciones principales son:

- a) Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional. No obstante, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o



universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.

- b) Si el contrato se suscribe en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo- formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta treinta años.
- c) La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras. Además, el tipo de trabajo que debe prestar el trabajador en formación estará directamente relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto de contrato. Entre estas tareas se incluyen las labores de limpieza y mantenimiento de los utensilios y herramientas empleados en la labor conjunta con la diligencia correspondiente a su aptitud y conocimientos profesionales.
- d) La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. El tutor de empresa debe contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa.
- e) Los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación, elaborarán, con la participación de la empresa, los planes formativos individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.
- f) Son parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia empresa, cuando así se establezca, como la correspondiente formación práctica dispensada por la empresa y el centro.
- g) La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.
- h) Solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o

itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo.

No obstante, podrán formalizarse contratos de formación en alternancia con varias empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades del Catálogo citado, siempre respondan a distintas actividades vinculadas y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite de dos años.

- i) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal.
- j) No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superiora seis meses.
- k) Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del E.T. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos. Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados periodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad.
- l) No podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos.
- m) La retribución de los contratados con un contrato de formación en alternancia se ajustará a los siguientes porcentajes, aplicables al salario del nivel retributivo de las tablas del presente convenio de aplicación para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo:
 - 60 % el primer año.
 - 75 % el segundo año.Esta retribución no podrá ser en ningún caso inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
- n) Asimismo, la persona trabajadora contratada para la formación en alternancia tendrá derecho a una cuantía por fin del contrato del 4,5 por 100 calculado sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio devengados durante la vigencia del contrato, calculados conforme a los criterios establecidos en la letra m) de este artículo.

B. Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.

El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios está destinado a personas con un título universitario, título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional o título



equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo. Sus condiciones principales son:

- a) Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.
- b) El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.
- c) La duración de este contrato que no podrá ser inferior a seis meses, tendrá una duración máxima de un año.
- d) Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado. Los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.
- e) Se podrá concertar un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de las duraciones establecidas en el artículo 7.3 del presente Convenio.
- f) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.
- g) A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.
- h) Las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del E.T.
- i) La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será de un 70 por ciento aplicable al salario del nivel retributivo de las tablas del presente convenio para el grupo profesional



y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. Esta retribución no podrá ser en ningún caso inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

- j) Se estará a lo que reglamentariamente se desarrolle respecto al alcance de la formación correspondiente al contrato de formación para la obtención de prácticas profesionales, particularmente, en el caso de acciones formativas específicas dirigidas a la digitalización, la innovación o la sostenibilidad, incluyendo la posibilidad de microacreditaciones de los sistemas de formación profesional o universitaria.

C) Disposiciones comunes a los contratos formativos.

El contrato de formación en alternancia y el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional comparten una serie de normas comunes:

- a) La acción protectora de la Seguridad Social de las personas que suscriban un contrato formativo comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo y la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.
- b) Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.
- c) El contrato deberá formalizarse por escrito e incluirá obligatoriamente el texto del plan formativo individual, especificando el contenido de las prácticas o la formación y las actividades de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos. Igualmente, incorporará el texto de los acuerdos y convenios que se establezcan con centros de formación profesional, las entidades formativas y los centros universitarios.
- d) Los límites de edad y en la duración máxima del contrato formativo no serán de aplicación cuando se concierte con personas con discapacidad o con los colectivos en situación de exclusión social previstos en el artículo 2 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente. Reglamentariamente se establecerán dichos límites para adecuarlos a los estudios, al plan o programa formativo y al grado de discapacidad y características de estas personas.
- e) Las empresas que estén aplicando algunas de las medidas de flexibilidad interna reguladas en los artículos 47 y 47 bis del E.T. podrán concertar contratos formativos siempre que las personas contratadas bajo esta modalidad no sustituyan funciones o tareas realizadas habitualmente por las personas afectadas por las medidas de suspensión o reducción de jornada.
- f) Si al término del contrato la persona continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del contrato formativo a efectos de antigüedad en la empresa.



- g) Los contratos formativos celebrados en fraude de ley o aquellos respecto de los cuales la empresa incumpla sus obligaciones formativas se entenderán concertados como contratos indefinidos de carácter ordinario.
- h) Se estará a lo que reglamentariamente se establezca en cuanto a los requisitos que deben cumplirse para la celebración de los contratos formativos, tales como el número de contratos por tamaño de centro de trabajo, las personas en formación por tutor o tutora, o las exigencias en relación con la estabilidad de la plantilla.
- i) La empresa pondrá en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras los acuerdos de cooperación educativa o formativa que contemplen la contratación formativa, incluyendo la información relativa a los planes o programas formativos individuales, así como a los requisitos y las condiciones en las que se desarrollará la actividad de tutorización.
- j) Asimismo, en el supuesto de diversos contratos vinculados a un único ciclo, certificado o itinerario en los términos referidos en el apartado A.h), la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras toda la información de la que disponga al respecto de dichas contrataciones.
- k) Las empresas que pretendan suscribir contratos formativos, podrán solicitar por escrito al servicio público de empleo competente, información relativa a si las personas a las que pretenden contratar han estado previamente contratadas bajo dicha modalidad y la duración de estas contrataciones. Dicha información deberá ser trasladada a la representación legal de las personas trabajadoras y tendrá valor liberatorio a efectos de no exceder la duración máxima de este contrato.

7.4.1.4. Contrato fijo-discontinuo.

1. En contrata, subcontratas y concesiones administrativas el plazo máximo de inactividad se corresponderá con el período de tiempo en el que no sea precisa la prestación de servicios de la persona trabajadora porque la actividad de la empresa no lo requiera o por no existir necesidad de incrementar la plantilla.
2. El contrato deberá necesariamente formalizarse por escrito y, tal y como se establece en el artículo 16.2 del E.T., deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del período de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.
3. La persona trabajadora deberá ser llamada cada vez que la actividad de la empresa lo requiera, debiéndose efectuar el llamamiento gradualmente en función de las necesidades de la empresa y del volumen de trabajo a desarrollar en cada momento.

El llamamiento se efectuará con una antelación mínima de cinco días, por burofax, correo certificado con acuse de recibo, o por cualquier otro medio que garantice que la notificación se ha realizado con suficientes garantías. Éste deberá indicar la fecha de incorporación y el centro de trabajo, y se enviará al domicilio que la persona trabajadora haya comunicado a la empresa, siendo aquélla la única responsable de informar



a la empresa de cualquier cambio en los datos de contacto para el envío de la citada comunicación.

La ausencia de contestación en el plazo indicado, o la no incorporación en la fecha indicada por la empresa en su comunicación, se entenderán como dimisión de la persona trabajadora.

El orden de llamamiento se regirá por los siguientes criterios:

- a) Área funcional, grupo profesional y características de este (criterios generales, formación y tareas) según lo contenido en el Anexo X.
- b) Años de servicio y experiencia en la empresa.

En el caso de que dos o más personas trabajadoras cumplieren los anteriores criterios, según el orden en el que se indican, y se produjese igualdad en todos ellos, corresponderá a la empresa determinar a qué persona o personas trabajadoras se les efectúa el llamamiento.

4. En los casos de contratos fijos-discontinuos adscritos a una o varias obras, cuando se produzca la finalización de ésta o éstas, entendida como tal la terminación real, verificable y efectiva de los trabajos a realizar en la misma o mismas, o cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra hagan innecesario el número de las personas trabajadoras contratadas para su ejecución, los contratos de trabajo fijo-discontinuos se interrumpirán, pasando las personas trabajadoras a período de inactividad, causando baja en la Seguridad Social.
5. Los contratos fijos-discontinuos no adscritos a una o varias obras se interrumpirán cuando desaparezca la necesidad que motivó su llamamiento, pasando las personas trabajadoras a período de inactividad, causando baja en la Seguridad Social.
6. Si el fin del llamamiento coincidiese con la terminación de la actividad, entendida ésta en los términos del apartado anterior, y no se produjese, sin solución de continuidad, un nuevo llamamiento, la empresa satisfará a la persona trabajadora una cuantía por fin de llamamiento del 5,5 por ciento calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio devengados durante el último período de actividad.

Estando en período de inactividad, y dentro de los siguientes veinticinco meses al inicio de dicho período, podrá extinguirse el contrato por dimisión de la persona trabajadora, teniendo derecho ésta a percibir una cuantía del 1,5 por ciento calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio devengados durante el último período de actividad.

Asimismo, el contrato de trabajo podrá extinguirse de común acuerdo a partir del vigesimoquinto mes, percibiendo la persona trabajadora una cuantía del 1,5 por ciento calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicables devengados durante el último período de actividad.

7. Las cuantías a las que se refiere el apartado anterior no serán compatibles y, por tanto, se procederá a su compensación, con las indemnizaciones que pudieran corresponder por la extinción del contrato de trabajo en los supuestos recogidos en los artículos 40,



Mércores, 2 de agosto de 2023

Núm. 148

41, y del 50 al 55 del E.T.; en el contrato de trabajo podrá incluirse una cláusula en virtud de la cual la persona trabajadora autoriza a la empresa a practicar la compensación de las cuantías a las que se refiere el apartado anterior respecto del importe de la indemnización.

8. Las empresas podrán solicitar a la Fundación Laboral de la Construcción currículas de personas trabajadoras, que formen parte de la bolsa de empleo creada al amparo del Convenio General del Sector de la Construcción, que cumplan con los perfiles que necesiten cubrir.

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.

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,



Mércores, 2 de agosto de 2023

Núm. 148

un incentivo por cada día de trabajo efectivo de 8 horas o proporcional de las cantidades que figuran en la tabla salarial en el epígrafe de “resto”. En los talleres de mármoles que no dispongan de telares o máquinas corta-bloques el incentivo será fijado en la mencionada tabla con la denominación de “marmolerías” por día de trabajo efectivo o proporcional.

Las empresas que tengan establecido o establezcan en el futuro sistemas de medida de la productividad con arreglo a las disposiciones legales y convencionales vigentes, garantizarán que sus trabajadores percibirán como mínimo la cantidad señalada en el párrafo anterior o aquella cuantía existente en cada empresa, con independencia del sistema de productividad a aplicar, en función de los acuerdos alcanzados con los representantes de los trabajadores. En todo caso, el sistema de productividad pactado debe establecer el rendimiento normal exigible a los trabajadores y el sistema de retribución a aplicar según lo referido en el capítulo 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 redacción del artículo 9.7, que sigue la línea marcada en el anterior convenio colectivo, los representantes del Clúster de los sindicatos UGTYhan 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.



Mércores, 2 de agosto de 2023

Núm. 148

2. Fomentar la mejora continua de las condiciones de seguridad y salud existentes en los puestos de trabajo de taller.
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 2022-2024.

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 durante el periodo de vigencia del convenio:

- 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:



Mércores, 2 de agosto de 2023

Núm. 148

- Para establecimientos generales: 70% del VLA vigente (en enero de los años 2022, 2023 y 2024, equivalente a 0,035 mg/m³).
 - Para beneficio minero: 35% del VLA vigente (en enero de los años 2022, 2023 y 2024, equivalente a 0,035 mg/m³).
- b) El VLA de 0,035 mg/m³ se entiende como un límite inferior absoluto aplicable hasta 31 de diciembre de 2024.

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.

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 durante los años de vigencia del presente convenio:

- 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 durante el periodo de vigencia del convenio es:

- 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.



Mércores, 2 de agosto de 2023

Núm. 148

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 Clúster 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.



Mércores, 2 de agosto de 2023

Núm. 148

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

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

9.9. Retribución de las horas extraordinarias

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

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

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

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

$$VHO = \frac{(Sb + Ac) \times 335 + (Spv + Ac) \times 90 + Cs}{1736}$$

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.



Mércores, 2 de agosto de 2023

Núm. 148

9.11. Dietas

La cuantía de las dietas será la siguiente durante la vigencia del convenio:

- Dieta completa: 30,00 €
- Media dieta: 12,00 €.
- Dieta completa con pernocta: 65,00 € En el caso de que el importe de los gastos de manutención y alojamiento supere la cuantía de la dieta establecida, y con previo conocimiento y autorización de la empresa, ésta abonará la diferencia justificada al trabajador mediante el documento probatorio correspondiente (factura, recibo o documento similar).

9.12. Incrementos salariales

Para los años 2022, 2023 y 2024, las partes acuerdan el siguiente incremento económico:

- a) Para el año 2022, se incrementarán las tablas del convenio de MM PP correspondientes al año 2021 en un 3%, con efectos desde el día 1 de enero de 2022, debiendo abonarse por tanto los correspondientes atrasos.
- b) Para el año 2023, las tablas del 2022 resultantes de la anterior revisión se incrementarán en un 3%, con efectos del día 1 de enero de 2023, debiendo abonarse por tanto los correspondientes atrasos.
- c) Para el año 2024, se incrementarán las tablas vigentes durante el 2023 en un 2,75%, con efectos del día 1 de enero de 2024, debiendo abonarse por tanto los correspondientes atrasos..

Este incremento será aplicable únicamente a los conceptos existentes en las tablas salariales del convenio. Por tanto, no se aplicará a otros conceptos tales como el plus de tóxico, penoso o peligroso, la antigüedad consolidada u otros.

En el Anexo I al presente texto se añade la tabla de salarios de 2022, 2023 y 2024.

9.12.bis Plus de convenio

Se acuerda el establecimiento de un Plus de convenio consistente en una paga en los años 2022 y 2024. Este Plus de convenio consistirá en:

- a) Para 2022, un 1,0% sobre las tablas de convenio de 2021.
- b) Para 2024, un 0,25% sobre las tablas de convenio de 2023.

Este Plus de convenio se liquidará de la siguiente forma.

- En 2023: se podrá realizar el pago del Plus de convenio de 2022 hasta la nómina de septiembre de 2023 inclusive.
- En 2025: se podrá realizar el pago del Plus de convenio de 2024 hasta la nómina de marzo de 2025 inclusive.



Mércores, 2 de agosto de 2023

Núm. 148

Este Plus de convenio no tiene carácter consolidable, por lo que se abonará únicamente para los años 2022 y 2024.

Este Plus de convenio no es absorbible y sustituye las aportaciones al plan de pensiones regulado por el artículo 52 bis del CGSC durante el periodo de 2022 a 2024, por lo que durante los años anteriormente indicados las empresas sujetas a este convenio no estarán obligadas a realizar aportación alguna al plan de pensiones del art. 52 bis de CGSC.

Para el cálculo de su importe sólo se tendrán en cuenta los conceptos incluidos en la tabla salarial de cada año de vigencia del presente convenio colectivo. En concreto, los conceptos incluidos en las tablas salariales del Convenio son: salario base, pagas extras y vacaciones, plus asistencia, incentivo y plus transporte.

9.13. Revisión salarial

Las partes acuerdan establecer una cláusula de garantía salarial para los años 2022, 2023 y 2024, cuya finalidad es garantizar el poder adquisitivo de los trabajadores.

La condición para que se pueda aplicar esta cláusula es que si el valor medio de los incrementos porcentuales interanuales del Índice de Precios al Consumo de los meses de enero de 2022 a diciembre de 2024, publicado por el Instituto Nacional de Estadística, se situara en un nivel superior al 10,0%, y siempre con un máximo de un 13,0%, se incrementarán con efectos de 1 de enero de 2025 las tablas salariales del año 2024, sin efectos retroactivos. No se producirá el devengo de atrasos por este concepto.

Se acuerda expresamente que los posibles incrementos derivados de la aplicación de esta cláusula de garantía salarial, no generarán devengo alguno al plan de pensiones del artículo 52 bis ni del apartado 4 del artículo 52 del Convenio General del Sector de la Construcción por este concepto durante el periodo de 2022 a 2024..

9.14. Recibos de salarios

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

10. TIEMPO DE TRABAJO

10.1 Jornada

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

La jornada ordinaria anual será de 1736 horas. Para adaptar la jornada al cómputo de horas anuales se estará a lo definido en el calendario laboral aprobado anualmente.



Mércores, 2 de agosto de 2023

Núm. 148

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.

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, tías/los políticas/los, 1 día natural.
- j) Traslado de domicilio habitual, 3 días naturales. Cuando por tal motivo el trabajador precise hacer un desplazamiento al efecto fuera de la Provincia, 5 días naturales.
- k) Asistencia al médico del trabajador/la o para acompañar a hijos/las menores o parientes mayores dependientes con los que exista convivencia, 20 horas anuales.
- 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 sí el descanso hospitalario prescrito fuese inferior a los 4 días.



11. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y VIGILANCIA DE LA SALUD

11.1. Vigilancia de la Salud

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 ¹	<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.



Mércores, 2 de agosto de 2023

Núm. 148

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 pulidoras	y
Buzos y trajes	4 meses	4 meses	
Mandiles	4 meses	4 meses	
Botas	4 meses	4 meses	
Guantes	1 mes	1 mes	

¹ En el caso de que la evaluación de riesgos detecte la presencia de un riesgo que requiera de la aplicación de alguno de los protocolos prescritos para *operarios y trabajadores de mantenimiento*, estos les serán de aplicación inmediata.

Con carácter general, les será de aplicación cualquier otro protocolo oficial que, a causa de la existencia de un riesgo determinado no contemplado en la tabla de referencia, deba ser implementado.

Prendas	Parque, bloques y telares	Aserradores pulidoras	y
Zuecos	12 meses	12 meses	

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

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

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

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

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

En todo caso, en aplicación de lo dispuesto en el RD 665/1997 la ropa de trabajo anteriormente mencionada será ropa de protección apropiada en función del puesto desempeñado por cada trabajador/ trabajadora para conminar el riesgo de contaminación por agentes cancerígenos o mutágenos, y más concretamente del polvo de sílice



Mércores, 2 de agosto de 2023

Núm. 148

Así mismo, las empresas dispondrán de lugares separados para guardar de manera separada las ropas de trabajo o de protección y las ropas de vestir.

Las empresas se responsabilizarán del lavado y descontaminación de la ropa de trabajo, quedando rigurosamente prohibido que los trabajadores/las trabajadoras se lleven dicha ropa a su domicilio para tal fin.

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

1. La disposición adicional décima del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por la disposición final primera de la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones, habilita a los convenios colectivos suscritos a partir del 1 de enero de 2022 a suscribir cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por la persona trabajadora de una determinada edad.



2. De una manera general, posibilita la extinción del contrato de trabajo cuando la persona trabajadora tenga una edad igual o superior a 68 años, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.
- b) La medida deberá vincularse, como objetivo coherente de política de empleo expresado en el convenio colectivo, al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador o trabajadora.

Los objetivos coherentes de política de empleo del sector de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo se centran en la estabilidad en el empleo, que se alcanza a través de la ampliación de la duración del contrato por circunstancias de la producción hasta la duración máxima de un año, de la subrogación de personal en las contrataciones, y de la regulación del contrato de trabajo fijo-discontinuo. Con todas estas medidas, el sector hace una apuesta decidida por el relevo generacional, intentando atraer a personas trabajadoras a un sector de actividad en el que la carencia de mano de obra es una evidencia.

3. Igualmente, la disposición adicional décima a la que se hace referencia en el apartado 1 establece que los convenios colectivos podrán rebajar el límite de los 68 años hasta la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de la Seguridad Social, cuando la tasa de ocupación de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena afiliadas a la Seguridad Social en alguna de las actividades económicas correspondientes al ámbito funcional del convenio sea inferior al 20 por ciento de las personas ocupadas en las mismas, y siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- a) La persona afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.
- b) En el CNAE al que esté adscrita la persona afectada por la aplicación de esta cláusula concurra una tasa de ocupación de empleadas inferior al 20 por ciento sobre el total de personas trabajadoras a la fecha de efectos de la decisión extintiva. Este CNAE será el que resulte aplicable para la determinación de los tipos de cotización para la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- c) Cada extinción contractual en aplicación de esta previsión deberá llevar aparejada simultáneamente la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una mujer en la mencionada actividad.

4. Las partes firmantes del presente convenio establecen que las empresas podrán extinguir el contrato de trabajo de aquellas personas trabajadoras que cumplan con los requisitos que se recogen en los apartados 2 y 3, respectivamente, cuya extinción lleve aparejada la contratación en los términos que se establecen en los mismos para cada uno de ellos.



Mércores, 2 de agosto de 2023

Núm. 148

5. La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo, a requerimiento de la empresa efectuado con una antelación mínima de dos meses, estará obligada a facilitar a la empresa certificado de vida laboral expedido por el organismo competente, a fin de verificar el cumplimiento o no de los requisitos exigidos para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.
6. La decisión extintiva de la relación laboral será con carácter previo comunicada por la empresa a los representantes legales de las personas trabajadoras y a la propia persona trabajadora afectada.
7. Se prevé en este Convenio la posibilidad de acudir a la jubilación anticipada y parcial como medidas encaminadas a mejorar la estabilidad y calidad en el empleo en el sector de las empresas afectadas por el presente convenio, medidas que podrán ser adoptadas por las empresas dentro de las figuras que jurídicamente lo permitan.

12.3.1. Jubilación anticipada especial a los 64 años

En materia de jubilación anticipada especial a los 64 años, se estará a lo que promulgue en la legislación vigente en esta materia.

12.3.2. Jubilación parcial

En materia de jubilación parcial, se estará a lo que promulgue en la legislación vigente en esta materia.

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 el caso de empresas de cincuenta o más personas trabajadoras, las medidas de igualdad, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido previsto en el Real Decreto 901/2020.

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



Mércores, 2 de agosto de 2023

Núm. 148

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.
- 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.



Mércores, 2 de agosto de 2023

Núm. 148

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 28 de noviembre de 2019, 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.

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 laborales*

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 12 de febrero de 2020 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.



Mércores, 2 de agosto de 2023

Núm. 148

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.

15. *DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA*

En las disposiciones transitorias primera y tercera del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, se establece que los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje, los de obra y servicio, los eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos y los contratos de interinidad, basados en lo previsto en los artículos 11 y 15.1.a), b) y c) del Estatuto de los Trabajadores, y los contratos fijos de obra suscritos en virtud de lo dispuesto en el artículo 24 del VI Convenio Estatal de la Construcción, vigentes con anterioridad al 31 de diciembre de 2021, resultarán aplicables hasta su duración máxima.

Así mismo, la disposición transitoria cuarta del citado Real Decreto-ley dispone el régimen transitorio aplicable a los contratos de duración determinada celebrados entre el 31 de diciembre de 2021 y el 30 de marzo de 2022.

Como consecuencia de ello, de la pervivencia en la actualidad de contratos celebrados en las fechas indicadas, nos remitimos en su regulación a lo establecido en las disposiciones transitorias primera y segunda del CGSC.



Mércores, 2 de agosto de 2023

Núm. 148

ANEXO I. TABLAS SALARIALES

CATEGORÍAS	TABLA DE SALARIOS 2022 (según acuerdo reunión comisión negociadora de 9 de marzo de 2023)						
	SALARIO BASE	PAGAS EXTRAS Y VACACIONES		PLUS ASISTENCIA	INCENTIVO		PLUS TRANSPORTE
		MARMOLERÍAS	RESTO		MARMOLERÍAS	RESTO	
PERSONAL TÉCNICO MEDIO							
Arquitectos e ingenieros técnicos, Profesores mercantiles, técnicos, Titulados, Graduados Sociales, ATS, Maestros de enseñanza, Maestros industriales	1.575,88 €	2.166,11 €	2.166,11 €	69,34 €	- €	- €	6,29 €
	1.575,88 €	2.166,11 €	2.166,11 €	69,34 €	- €	- €	6,29 €
	1.527,39 €	2.097,27 €	2.097,27 €	69,34 €	- €	- €	6,29 €
ADMINISTRATIVOS							
Jefe de primera	1.544,13 €	2.121,88 €	2.121,88 €	69,34 €	- €	- €	6,29 €
Jefe de segunda	1.391,66 €	1.910,10 €	1.910,10 €	69,34 €	- €	- €	6,29 €
Oficial de primera	1.292,69 €	1.772,19 €	1.772,19 €	69,34 €	- €	- €	6,29 €
Oficial de segunda	1.193,87 €	1.634,86 €	1.634,86 €	69,34 €	- €	- €	6,29 €
Auxiliar telefonista	1.130,84 €	1.547,24 €	1.547,24 €	69,34 €	- €	- €	6,29 €
Aspirantes	927,99 €	1.224,65 €	1.224,65 €	69,34 €	- €	- €	4,83 €
TÉCNICOS NO TITULADOS							
Encargado general	1.475,37 €	2.045,61 €	2.045,61 €	69,34 €	- €	- €	6,29 €
Delineante superior	1.391,66 €	1.909,73 €	1.909,73 €	69,34 €	- €	- €	6,29 €
Delineante de primera	1.292,69 €	1.772,19 €	1.772,19 €	69,34 €	- €	- €	6,29 €
Delineante de segunda	1.219,74 €	1.671,08 €	1.671,08 €	69,34 €	- €	- €	6,29 €
Calcador	1.130,84 €	1.547,54 €	1.547,54 €	69,34 €	- €	- €	6,29 €
SUBALTERNOS							
Ordenanza, portero, guardia jurado	1.132,18 €	1.549,12 €	1.549,12 €	69,34 €	- €	- €	6,29 €
Personal de limpieza	1.132,18 €	1.549,12 €	1.549,12 €	69,34 €	- €	- €	6,29 €
Jefe de almacén	1.132,18 €	1.549,12 €	1.549,12 €	69,34 €	- €	- €	6,29 €
Botones de 16 años	819,75 €	1.074,23 €	1.074,23 €	69,34 €	- €	- €	4,83 €
Botones de 17 años	882,68 €	1.154,82 €	1.154,82 €	69,34 €	- €	- €	4,83 €
Almacenero	1.132,18 €	1.549,12 €	1.549,12 €	69,34 €	- €	- €	6,29 €
OPERARIOS	Diario	Diario	Diario	Mensual	Diario	Diario	Diario
Encargado de obra/Jefe de taller	41,84 €	57,72 €	59,12 €	69,34 €	1,61 €	5,69 €	6,29 €
Capataz-Capataz de cuadrilla	40,53 €	55,84 €	57,09 €	69,34 €	1,61 €	5,69 €	6,29 €
Contramaestre	39,85 €	54,95 €	56,17 €	69,34 €	1,61 €	5,69 €	6,29 €
Oficial de primera	39,54 €	54,56 €	55,81 €	69,34 €	1,61 €	5,69 €	6,29 €
Oficial de segunda	38,86 €	53,59 €	54,84 €	69,34 €	1,61 €	5,69 €	6,29 €
Oficial de tercera/ ayudante	38,24 €	52,69 €	53,94 €	69,34 €	1,61 €	5,69 €	6,29 €
Peón especialista	37,88 €	52,23 €	53,44 €	69,34 €	1,61 €	5,69 €	6,29 €
Peón	37,73 €	52,00 €	53,25 €	69,34 €	1,61 €	5,69 €	6,29 €
Aprendiz o pinche de 16 años	28,70 €	38,12 €	39,39 €	69,34 €	1,61 €	5,69 €	4,83 €
Aprendiz o pinche de 17 años	29,27 €	38,91 €	40,16 €	69,34 €	1,61 €	5,69 €	4,83 €

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.gal>
Código seguro de verificación:9OY360X8UO40ARMN



Mércores, 2 de agosto de 2023

Núm. 148

CATEGORÍAS	TABLA DE SALARIOS 2023 (según acuerdo reunión comisión negociadora de 9 de marzo de 2023)						
	SALARIO BASE	PAGAS EXTRAS Y VACACIONES		PLUS ASISTENCIA	INCENTIVO		PLUS TRANSPORTE
		MARMOLERÍAS	RESTO		MARMOLERÍAS	RESTO	
PERSONAL TÉCNICO MEDIO							
Arquitectos e ingenieros técnicos, Profesores mercantiles, técnicos, Titulados, Graduados Sociales, ATS, Maestros de enseñanza, Maestros industriales	1.623,16 €	2.231,09 €	2.231,09 €	71,42 €	- €	- €	6,48 €
	1.623,16 €	2.231,09 €	2.231,09 €	71,42 €	- €	- €	6,48 €
	1.573,21 €	2.160,19 €	2.160,19 €	71,42 €	- €	- €	6,48 €
ADMINISTRATIVOS							
Jefe de primera	1.590,46 €	2.185,53 €	2.185,53 €	71,42 €	- €	- €	6,48 €
Jefe de segunda	1.433,41 €	1.967,41 €	1.967,41 €	71,42 €	- €	- €	6,48 €
Oficial de primera	1.331,47 €	1.825,36 €	1.825,36 €	71,42 €	- €	- €	6,48 €
Oficial de segunda	1.229,69 €	1.683,91 €	1.683,91 €	71,42 €	- €	- €	6,48 €
Auxiliar telefonista	1.164,77 €	1.593,66 €	1.593,66 €	71,42 €	- €	- €	6,48 €
Aspirantes	955,83 €	1.261,39 €	1.261,39 €	71,42 €	- €	- €	4,98 €
TÉCNICOS NO TITULADOS							
Encargado general	1.519,63 €	2.106,98 €	2.106,98 €	71,42 €	- €	- €	6,48 €
Delineante superior	1.433,41 €	1.967,02 €	1.967,02 €	71,42 €	- €	- €	6,48 €
Delineante de primera	1.331,47 €	1.825,36 €	1.825,36 €	71,42 €	- €	- €	6,48 €
Delineante de segunda	1.256,33 €	1.721,21 €	1.721,21 €	71,42 €	- €	- €	6,48 €
Calgador	1.164,77 €	1.593,97 €	1.593,97 €	71,42 €	- €	- €	6,48 €
SUBALTERNOS							
Ordenanza, portero, guardia jurado	1.166,15 €	1.595,59 €	1.595,59 €	71,42 €	- €	- €	6,48 €
Personal de limpieza	1.166,15 €	1.595,59 €	1.595,59 €	71,42 €	- €	- €	6,48 €
Jefe de almacén	1.166,15 €	1.595,59 €	1.595,59 €	71,42 €	- €	- €	6,48 €
Botones de 16 años	844,34 €	1.106,46 €	1.106,46 €	71,42 €	- €	- €	4,98 €
Botones de 17 años	909,16 €	1.189,47 €	1.189,47 €	71,42 €	- €	- €	4,98 €
Almacenero	1.166,15 €	1.595,59 €	1.595,59 €	71,42 €	- €	- €	6,48 €
OPERARIOS	Diario	Diario	Diario	Mensual	Diario	Diario	Diario
Encargado de obra/Jefe de taller	43,09 €	59,45 €	60,90 €	71,42 €	1,66 €	5,87 €	6,48 €
Capataz-Capataz de cuadrilla	41,74 €	57,51 €	58,80 €	71,42 €	1,66 €	5,87 €	6,48 €
Contramaestre	41,05 €	56,60 €	57,86 €	71,42 €	1,66 €	5,87 €	6,48 €
Oficial de primera	40,73 €	56,20 €	57,49 €	71,42 €	1,66 €	5,87 €	6,48 €
Oficial de segunda	40,03 €	55,20 €	56,48 €	71,42 €	1,66 €	5,87 €	6,48 €
Oficial de tercera/ ayudante	39,39 €	54,27 €	55,56 €	71,42 €	1,66 €	5,87 €	6,48 €
Peón especialista	39,01 €	53,79 €	55,04 €	71,42 €	1,66 €	5,87 €	6,48 €
Peón	38,86 €	53,56 €	54,85 €	71,42 €	1,66 €	5,87 €	6,48 €
Aprendiz o pinche de 16 años	29,56 €	39,26 €	40,57 €	71,42 €	1,66 €	5,87 €	4,98 €
Aprendiz o pinche de 17 años	30,15 €	40,08 €	41,37 €	71,42 €	1,66 €	5,87 €	4,98 €

Podé verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.gal>
Código seguro de verificación:9OY360X8UO40ARMN



Mércores, 2 de agosto de 2023

Núm. 148

CATEGORÍAS	TABLA DE SALARIOS 2024 (según acuerdo reunión comisión negociadora de 9 de marzo de 2023)						
	SALARIO BASE	PAGAS EXTRAS Y VACACIONES		PLUS ASISTENCIA	INCENTIVO		PLUS TRANSPORTE
		MARMOLERÍAS	RESTO		MARMOLERÍAS	RESTO	
PERSONAL TÉCNICO MEDIO							
Arquitectos e ingenieros técnicos, Profesores mercantiles, técnicos,	1.667,79 €	2.292,45 €	2.292,45 €	73,38 €	- €	- €	6,66 €
Titulados, Graduados Sociales, ATS, Maestros de enseñanza, Maestros industriales	1.667,79 €	2.292,45 €	2.292,45 €	73,38 €	- €	- €	6,66 €
	1.616,47 €	2.219,60 €	2.219,60 €	73,38 €	- €	- €	6,66 €
ADMINISTRATIVOS							
Jefe de primera	1.634,20 €	2.245,63 €	2.245,63 €	73,38 €	- €	- €	6,66 €
Jefe de segunda	1.472,83 €	2.021,51 €	2.021,51 €	73,38 €	- €	- €	6,66 €
Oficial de primera	1.368,08 €	1.875,55 €	1.875,55 €	73,38 €	- €	- €	6,66 €
Oficial de segunda	1.263,51 €	1.730,22 €	1.730,22 €	73,38 €	- €	- €	6,66 €
Auxiliar telefonista	1.196,80 €	1.637,49 €	1.637,49 €	73,38 €	- €	- €	6,66 €
Aspirantes	982,11 €	1.296,07 €	1.296,07 €	73,38 €	- €	- €	5,12 €
TÉCNICOS NO TITULADOS							
Encargado general	1.561,42 €	2.164,92 €	2.164,92 €	73,38 €	- €	- €	6,66 €
Delineante superior	1.472,83 €	2.021,11 €	2.021,11 €	73,38 €	- €	- €	6,66 €
Delineante de primera	1.368,08 €	1.875,55 €	1.875,55 €	73,38 €	- €	- €	6,66 €
Delineante de segunda	1.290,88 €	1.768,55 €	1.768,55 €	73,38 €	- €	- €	6,66 €
Calgador	1.196,80 €	1.637,80 €	1.637,80 €	73,38 €	- €	- €	6,66 €
SUBALTERNOS							
Ordenanza, portero, guardia jurado	1.198,21 €	1.639,47 €	1.639,47 €	73,38 €	- €	- €	6,66 €
Personal de limpieza	1.198,21 €	1.639,47 €	1.639,47 €	73,38 €	- €	- €	6,66 €
Jefe de almacén	1.198,21 €	1.639,47 €	1.639,47 €	73,38 €	- €	- €	6,66 €
Botones de 16 años	867,56 €	1.136,89 €	1.136,89 €	73,38 €	- €	- €	5,12 €
Botones de 17 años	934,16 €	1.222,18 €	1.222,18 €	73,38 €	- €	- €	5,12 €
Almacenero	1.198,21 €	1.639,47 €	1.639,47 €	73,38 €	- €	- €	6,66 €
OPERARIOS	Diario	Diario	Diario	Mensual	Diario	Diario	Diario
Encargado de obra/Jefe de taller	44,28 €	61,09 €	62,57 €	73,38 €	1,71 €	6,03 €	6,66 €
Capataz-Capataz de cuadrilla	42,89 €	59,09 €	60,42 €	73,38 €	1,71 €	6,03 €	6,66 €
Contramaestre	42,18 €	58,16 €	59,45 €	73,38 €	1,71 €	6,03 €	6,66 €
Oficial de primera	41,85 €	57,75 €	59,07 €	73,38 €	1,71 €	6,03 €	6,66 €
Oficial de segunda	41,13 €	56,71 €	58,04 €	73,38 €	1,71 €	6,03 €	6,66 €
Oficial de tercera/ ayudante	40,47 €	55,76 €	57,08 €	73,38 €	1,71 €	6,03 €	6,66 €
Peón especialista	40,09 €	55,27 €	56,56 €	73,38 €	1,71 €	6,03 €	6,66 €
Peón	39,93 €	55,04 €	56,36 €	73,38 €	1,71 €	6,03 €	6,66 €
Aprendiz o pinche de 16 años	30,37 €	40,34 €	41,69 €	73,38 €	1,71 €	6,03 €	5,12 €
Aprendiz o pinche de 17 años	30,98 €	41,18 €	42,51 €	73,38 €	1,71 €	6,03 €	5,12 €

Podé verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.gal>
Código seguro de verificación:9OY360X8UO40ARMN



Mércores, 2 de agosto de 2023

Núm. 148

ANEXO II. FICHA INFORMATIVA DEL PLUS DE TÓXICOS, PENOSOS Y PELIGROSOS

Empresa:	
Añualidad de muestreo:	

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

PREMISAS PARA REPORTAR DATOS 2022-2024	
% mínimo de riesgos moderados sobre total	< 35%
VLA-ED mínimo Establecimiento General (80%x0,05 mg/m ³)	< 0,035 mg/m ³
VLA-ED mínimo Establecimiento Minero (40%x0,1 mg/m ³)	< 0,035 mg/m ³
Ruido (descontada la atenuación por cascacos)	< 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	# ₁ DIV/0!	# ₁ DIV/0!	# ₁ DIV/0!	# ₁ DIV/0!	# ₁ DIV/0!	# ₁ DIV/0!	# ₁ DIV/0!	# ₁ DIV/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

Sanción por no envío de la ficha (Artículo 9.7)

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.

Podé verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:

<https://sede.depo.gal>

Código seguro de verificación:9OY360X8UO40ARMN



CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DO SECTOR MÁRMORE E PEDRA DE PONTEVEDRA PARA OS ANOS 2022-2024

1. DETERMINACIÓN DAS PARTES

1.1. *partidos asinantes*

As partes asinantes deste convenio son, por unha banda, as organizacións sindicais CCOO e UGT, como representación social, e, por outra banda, a Asociación Clúster do Granito como representación empresarial.

Ambos recoñecen mutuamente a lexitimidade para negociar este Acordo.

2. ÁMBITOS DE APLICACIÓN

2.1. *Ámbito territorial*

Dado o carácter normativo e a súa efectividade xeral, que vén dado polo disposto no artigo 82 e seguintes do Estatuto dos traballadores e pola representatividade das organizacións asinantes, este 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 a todas as empresas que se dediquen a actividades de pedra e mármore, incluídas as fábricas e talleres de serras, tanto mecánicas como manuais, de acordo co establecido no anexo I do VI Acordo Xeral da Construción.

2.3. *Ámbito persoal*

Comprende a todos os traballadores que, independentemente da súa nacionalidade, presten os seus servizos en empresas comprendidas no ámbito territorial e funcional, sen excepcións ás persoas incluídas no ámbito de aplicación do Real decreto 1382/1985, do 1 de agosto, polo que se regula o relación laboral especial da Alta Dirección.

3. VIXENCIA

3.1. *Vixencia*

O presente Convenio Colectivo terá unha vixencia de tres anos, entrando en vigor o 1 de xaneiro de 2022 e rematando o 31 de decembro de 2024.

Finalizada a vixencia inicial ou algunha das súas prórrogas –que será anual–, o texto do convenio seguirá vixente na súa totalidade, tanto no seu contido normativo como obrigatorio ata que sexa substituído por outro.



Mércores, 2 de agosto de 2023

Núm. 148

3.2. Procedemento de reclamación

Para dar cumprimento ao disposto no artigo 86.2 do Estatuto dos Traballadores, as partes asinantes manifestan expresamente que este convenio non precisa de reclamación previa para iniciar a negociación do convenio que o substitúa, sendo denunciado de oficio, na data de finalización. do período de vixencia establecido no artigo 3.1.

4. CONDICIÓNS MÁIS BENEFICIOSAS

Establécense como mínimos todas as melloras contidas neste convenio. Respetaranse as condicións máis beneficiosas que os traballadores teñan recoñecidas a título persoal polas empresas á entrada en vigor deste convenio, sempre que sexan máis favorables, consideradas no seu conxunto e con carácter anual. Respetaranse os pactos ou situacións actuais existentes en calquera empresa, que impliquen condicións máis beneficiosas respecto das pactadas.

5. VINCULACIÓN Á TOTALIDADE

As condicións pactadas neste convenio forman un todo orgánico indivisible e, para os efectos da súa aplicación práctica, consideraranse globalmente. No caso de que a Administración ou Tribunal competente modifique, anule ou invalide algún dos seus acordos, total ou parcialmente, as partes comprométense a renegociar, coa debida boa fe e co espírito global de negociación, o acordo ou convenio anulado ou anulado. .invalidado, quedando en vigor o resto dos artigos.

No caso de que as partes negociadoras cheguen a un acordo parcial, estas condicións pactadas formarán un todo orgánico indivisible e, para os efectos da súa aplicación práctica, tamén se considerarán globalmente.

6. COMISIÓN PARITARIA

6.1. Comisión paritaria

Crearase unha Comisión Paritaria integrada por un máximo de doce membros que serán designados a partes iguais por cada unha das partes implicadas na sinatura do convenio, sindical e empresarial. Ambos poden estar equipados con asesores.

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

A Comisión Paritaria reunirse cando así o requira algunha das partes mediante orde do día, tamén poderá reunirse con carácter extraordinario con carácter previo á convocatoria de calquera das partes.

6.2. Funcións e procedementos da Comisión Paritaria

A Comisión Paritaria terá as seguintes funcións:

- Vixilancia e seguimento do cumprimento deste convenio.



Mércores, 2 de agosto de 2023

Núm. 148

- Interpretación de todos os preceptos da mesma.
- Por instancia dalgunha das partes, mediar e/ou tratar de conciliar, se é o caso, co acordo previo das partes e a petición destas, intervir en cantas cuestións e conflitos de carácter colectivo puidesen xurdir na solicitude. deste convenio.
- Realizar cantas interpretacións sexan necesarias á vista das modificacións lexislativas ou regulamentarias que afecten os artigos deste convenio e, se é o caso, remitirá o seu informe á Comisión Negociadora, que deberá establecerse expresamente para o efecto.
- Calquera outra función expresamente derivada ou ás que se faga especial referencia nos artigos deste convenio.

As partes asinantes deste texto, empresarios e traballadores, porán en coñecemento da comisión paritaria cantas dúbidas, discrepancias e conflitos colectivos de carácter xeral poidan formularse en relación coa interpretación e aplicación do mesmo, todo isto co fin de que, a través da súa intervención, resólvese o problema formulado ou, de non ser posible, emite ditame ou informe, segundo proceda, ao respecto.

Establécese que as cuestións da competencia da comisión paritaria e que se promovan ante esta, adoptarán a forma escrita, e o seu contido será suficiente para que o problema poida ser examinado e analizado co coñecemento necesario dos feitos, debendo ter como contido obrigatorio:

- Exposición concisa e concreta da materia.
- Razóns e motivos polos que entende que axudan ao solicitante.
- Proposta e solicitude concreta que se formulará á comisión.

Xunto co escrito-proposta deberán achegarse todos os documentos que se consideren necesarios para unha maior e mellor comprensión para a resolución do problema.

A comisión poderá recoller, mediante ampliación, canta información ou documentación considere pertinente para unha ou varias informacións sobre a materia; para estes efectos, concederáselle ao solicitante un prazo que non poderá exceder de cinco días hábiles.

A comisión, unha vez recibido o escrito de proposta e, se é o caso, completada a información pertinente, disporá dun prazo non superior a quince días naturais para coñecer a cuestión formulada ou, de non ser posible, ditar a oportuna resolución. opinión ou informe, segundo corresponda. Transcorrido o dito prazo sen que se ditase resolución ou ditame, permanecerá aberta a vía administrativa ou xurisdiccional competente.

Os asinantes asumen o contido do Acordo Interprofesional Galego sobre procedementos extraxudiciais de resolución de conflitos (AGA).



Mércores, 2 de agosto de 2023

Núm. 148

7. CONTRATACIÓN

7.1. Probas de capacitación

As empresas, con carácter previo ao ingreso, poderán realizar as probas selectivas, prácticas e psicotécnicas que consideren necesarias para comprobar se o seu nivel de formación e preparación son axeitados á clasificación profesional e ao posto de traballo que van desempeñar.

7.2. Recoñecementos médicos

A empresa estará obrigada a realizar recoñecementos médicos aos traballadores por conta allea, tanto previos ao seu ingreso, como periodicamente polo menos unha vez ao ano. O trámite previo entenderase cumprido se o recoñecemento se realiza no prazo máximo de 10 días hábiles desde a incorporación á empresa.

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

O recoñecemento médico xeral consistirá, como mínimo, en audiometría, control visual, análise de sangue e ouriños, espirometría, exploración clínica e radiografía de tórax.

Aqueles traballadores que estean en contacto directo con po de sílice, someteranse a un exame anual específico de silicose.

7.3. Período de proba

O período de proba non poderá exceder

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

Durante o período de proba, o traballador terá os dereitos e obrigas correspondentes ao posto de traballo que desempeñe coma se fose un persoal laboral, salvo os derivados da resolución da relación laboral, que poderán producirse por instancia de calquera das partes.

Transcorrido o período de proba sen desistir, o contrato producirá plenos efectos, computándose os tempos de servizo para efectos de antigüidade.

7.4. Contratación

O contrato de traballo poderá celebrarse baixo calquera das modalidades de contratación reguladas no Estatuto dos traballadores, disposicións complementarias e as previstas no convenio xeral do sector.

O contrato de traballo asinarase entre a empresa e o traballador por escrito, con entrega a este dun exemplar dentro dos quince días seguintes á súa constitución, de acordo con calquera dos modelos aprobados por disposición de carácter regulamentario, que deberá ser necesariamente inscrito na oficina de emprego.



7.4.1. Outras modalidades de contratación

7.4.1.1. Contrato a duración determinada polas circunstancias da produción.

Os traballadores que formalicen contratos de duración determinada por circunstancias da produción, de conformidade co disposto no artigo 15.1 do ET, terán dereito, unha vez extinguido o contrato por vencemento do tempo pactado, a percibir unha indemnización non salarial por extinción de emprego.⁷ por 100 calculado sobre os conceptos salariais das táboas do convenio aplicable devengados durante a vixencia do contrato, e sempre e en todo caso, respectando a contía establecida no citado artigo 49.1.c) do ET.

A duración máxima dos contratos de duración determinada por circunstancias de produción celebradas de conformidade co sinalado artigo 15.1 do ET poderá prorrogarse ata un ano; No caso de que o contrato estivera celebrado por unha duración inferior a doce meses, poderá prorrogarse, por acordo das partes, por unha única vez, sen que a duración total do contrato poida exceder a dita duración de doce meses. .

7.4.1.2. Contrato de dispoñibilidade

As empresas afectadas polo presente convenio, cando contraten os servizos das Axencias de Tráballo Temporal, garantirán que os traballadores postos á súa disposición teñan os mesmos dereitos laborais, retributivos e compensatorios do 7% que nas demais modalidades de contratación, que corresponden aos seus traballadores. traballadores en aplicación do seu correspondente Convenio Colectivo ou Convenio de Empresa. Esta obriga farase constar expresamente no contrato de Dispoñibilidade celebrado entre a Axencia de Tráballo Temporal e a Empresa Usuario. Para a contratación con ETT's cumprírase o disposto no Anexo correspondente do VI Convenio Xeral do Sector da Información.Construción.

7.4.1.3. contratos de formación

A. Contrato formativo alternativo.

O contrato de formación alternada terá por obxecto compatibilizar a actividade laboral retribuída cos correspondentes procesos formativos no ámbito da formación profesional, dos estudos universitarios ou do Catálogo de especialidades formativas do Sistema Nacional de Emprego, tendentes ao adecuado desempeño dunha profesión ou traballo cualificado no sector.

As súas principais condicións son:

- a) Pódese realizar con persoas que carezan de cualificación profesional. Non obstante, os contratos vinculados a estudos de formación profesional ou universitaria poderán realizarse con persoas que posúan outra titulación, sempre que non tivesen outro contrato de formación previa en formación do mesmo nivel educativo e do mesmo sector produtivo.
- b) Se o contrato se asina no marco dos certificados de profesionalidade de nivel 1 e 2, e programas de formación pública ou privada en alternancia emprego-formación, que



forman parte do Catálogo de especialidades formativas do Sistema Nacional de Emprego, o contrato só poderá concertarse. con persoas de ata trinta anos.

- c) A actividade desenvolvida polo traballador na empresa deberá estar directamente relacionada coas actividades formativas que xustifiquen o contrato de traballo, coordinándose e integrándose nun programa de formación común, elaborado no marco dos convenios e convenios de cooperación subscritos polas autoridades laborais. Formación Profesional Educativa o Universidades con empresas e entidades colaboradoras. Así mesmo, o tipo de traballo que deberá realizar o traballador en formación estará directamente relacionado coas tarefas propias do nivel profesional, oficio ou posto de traballo obxecto do contrato. Estas tarefas inclúen a limpeza e mantemento dos utensilios e ferramentas empregados no traballo conxunto coa dilixencia correspondente á súa aptitude e coñecementos profesionais.
- d) A persoa contratada contará cun titor designado polo centro ou entidade de formación e outro designado pola empresa. O titor de empresa deberá contar coa formación ou experiencia adecuada para tales tarefas, e terá a función de facer o seguimento do plan de formación individual na empresa, tal e como prevé o convenio de cooperación subscrito co centro ou entidade de formación.
- e) Os centros de formación profesional, as entidades de formación acreditadas ou inscritas e os centros universitarios, no marco de convenios e convenios de cooperación, elaborarán, coa participación da empresa, plans individuais de formación onde se especifique o contido da formación, horario e actividades e requisitos de titoría. para cumprir os seus obxectivos.
- f) Forman parte substancial deste contrato tanto a formación teórica impartida polo centro ou entidade de formación ou a propia empresa, cando así se estableza, como a correspondente formación práctica impartida pola empresa e polo centro.
- g) A duración do contrato será a que se estableza no correspondente plan ou programa de formación, cun mínimo de tres meses e un máximo de dous anos, podendo realizarse en réxime de contrato único en réxime non continuado, ao longo de varios anuais coincidentes. períodos cos estudos, se o prevé o plan ou programa de formación. No caso de que o contrato estivera celebrado por unha duración inferior á máxima legal establecida e non se obtivese o título, certificado, acreditación ou diploma asociado ao contrato de formación, poderá prorrogarse por acordo das partes, ata que o dito título. se obtén. , certificado, acreditación ou diploma sen exceder nunca a duración máxima de dous anos.
- h) Só poderá celebrarse un contrato de formación alterna por cada ciclo formativo de formación profesional e título universitario, certificado de profesionalidade ou itinerario de especialidades formativas do Catálogo de Especialidades Formativas do Sistema Nacional de Emprego.

Non obstante, poderán formalizarse contratos formativos alternados con varias empresas en función dun mesmo ciclo, certificado de profesionalidade ou itinerario da especialidade do citado Catálogo, sempre respondendo a diferentes actividades



relacionadas e sen que a duración máxima de todos os contratos supere o límite de dous anos de antigüidade.

- i) O tempo de traballo efectivo, que deberá ser compatible co tempo dedicado ás actividades formativas no centro de formación, non poderá ser superior ao 65 por cento, durante o primeiro ano, nin ao 85 por cento, durante o segundo, da xornada máxima prevista no o convenio colectivo de aplicación na empresa ou, no seu defecto, a xornada máxima legal.
- j) Non poderán celebrarse contratos de formación alternada cando a actividade ou posto de traballo correspondente ao contrato fose desempeñado previamente polo traballador na mesma empresa baixo calquera modalidade durante un período superior a seis meses.
- k) As persoas contratadas con contrato de formación en alternancia non poderán realizar horas complementarias nin extraordinarias, salvo no caso previsto no artigo 35.3 do ET, tampouco poderán realizar traballo nocturno nin a quendas. Excepcionalmente poderán realizarse actividades laborais nos citados períodos cando as actividades formativas para a adquisición das aprendizaxes previstas no plan formativo non poidan realizarse noutros períodos, pola natureza da actividade.
- l) Nestes contratos non se poderá establecer período de proba.
- m) As retribucións dos contratados con contrato de formación alterna axustaranse ás seguintes porcentaxes, aplicables ao salario do nivel retributivo das táboas deste convenio de aplicación para o grupo profesional e ao nivel retributivo correspondente ás funcións desempeñadas, en proporción á tempo de traballo efectivo:
 - 60% o primeiro ano.
 - 75% o segundo ano.Esta retribución en ningún caso poderá ser inferior ao salario mínimo interprofesional en proporción ao tempo de traballo efectivo.
- n) Así mesmo, o traballador contratado para a formación alterna terá dereito a unha contía por finalización do contrato do 4,5 por cento calculado sobre os conceptos salariais das táboas do convenio devengados durante a vixencia do contrato, calculado segundo os criterios establecidos na letra. m) deste artigo.

B. Contrato de formación para a obtención do exercicio profesional.

O contrato de formación para a obtención do exercicio profesional adecuado ao nivel de estudos está destinado a persoas con título universitario, grao medio ou superior, especialista, máster profesional ou certificado do sistema de formación profesional ou título equivalente de ensinanza artística ou deportiva do centro educativo. sistema. As súas principais condicións son:

- a) Poderá concertarse cos que estean en posesión dun título universitario ou de grao medio ou superior, especialista, máster profesional ou certificado do sistema de formación profesional, de conformidade co disposto na Lei orgánica 5/2002, do 19 de xuño, das cualificacións. e Formación Profesional, así como con aqueles que teñan un



título equivalente en ensinanzas artísticas ou deportivas no sistema educativo, que os capacite ou forme para o exercicio da súa actividade laboral.

- b) O contrato de traballo para a obtención do exercicio profesional deberá formalizarse no prazo de tres anos, ou de cinco anos se se celebra cunha persoa con discapacidade, tras a finalización dos estudos correspondentes. Non poderá subscribirse con alguén que xa obtivese experiencia profesional ou realizou unha actividade formativa na mesma actividade dentro da empresa por un período superior a tres meses, sen os períodos de formación ou prácticas que formen parte do currículo esixido para a obtención do título ou certificado que habilite este contrato.
- c) A duración deste contrato, que non poderá ser inferior a seis meses, terá unha duración máxima dun ano.
- d) Ningunha persoa poderá ser contratada na mesma ou distinta empresa por un período de tempo superior ao máximo establecido en virtude do mesmo título ou certificado de profesionalidade. Tampouco se poderá contratar en formación na mesma empresa para o mesmo posto de traballo por un período superior ao máximo establecido, aínda que se trate dunha titulación ou certificado distinto. Non terán a consideración de igual título os títulos de grao, mestrado e doutoramento correspondentes a estudos universitarios, salvo que ao ser contratado por primeira vez mediante contrato para o exercicio dun exercicio profesional o traballador xa estivese en posesión do título superior que se pretende.
- e) Poderase concertar un período de proba, que en ningún caso poderá exceder das duracións establecidas no artigo 7.3 deste Convenio.
- f) O posto de traballo deberá permitir a obtención da práctica profesional adecuada ao nivel de estudos ou formación obxecto do contrato. A empresa elaborará o plan individual de formación no que se concrete o contido do exercicio profesional, e asignará un titor que dispoña da formación ou experiencia adecuada para o seguimento do plan e o correcto cumprimento da finalidade do contrato.
- g) Ao remate do contrato, o traballador terá dereito á certificación do contido da práctica realizada.
- h) As persoas contratadas con contrato de formación para a obtención do exercicio profesional non poderán realizar horas extraordinarias, salvo no suposto previsto no artigo 35.3 do ET.
- i) A retribución por tempo de traballo efectivo será do 70 por cento aplicable ao salario do nivel retributivo das táboas deste convenio polo grupo profesional e nivel retributivo correspondente ás funcións desempeñadas, en proporción ao tempo efectivo de traballo. Esta retribución en ningún caso poderá ser inferior ao salario mínimo interprofesional en proporción ao tempo de traballo efectivo.
- j) Seguirase o que regulamentariamente se desenvolva en canto ao ámbito da formación correspondente ao contrato de formación para a obtención de prácticas profesionais, en particular, no caso de accións formativas específicas dirixidas á dixitalización,



innovación ou sustentabilidade, incluída a posibilidade de microacreditacións profesionais ou universitarias. sistemas de formación.

C. Disposicións comúns aos contratos de formación.

O contrato de formación alterna e o contrato de formación para a obtención do exercicio profesional comparten unha serie de normas comúns:

- a) A acción protectora da Seguridade Social para as persoas que subscriben un contrato de formación incluírá todas as continxencias e prestacións protexibles, incluíndo o desemprego e a cobertura do Fondo de Garantía Salarial.
- b) As situacións de incapacidade temporal, nacemento, adopción, tutela con fins de adopción, acollemento, risco durante o embarazo, risco durante a lactación e violencia de xénero interromperán o cómputo da duración do contrato.
- c) O contrato deberá formalizarse por escrito e incluírá necesariamente o texto do plan individual de formación, especificando o contido das prácticas ou actividades de formación e titoría para o cumprimento dos seus obxectivos. Así mesmo, incorporará o texto dos convenios e convenios que se establezan con centros de formación profesional, entidades de formación e centros universitarios.
- d) Non serán de aplicación os límites de idade e a duración máxima do contrato de formación cando este se concerta con persoas con discapacidade ou con colectivos en situación de exclusión social previstos no artigo 2 da Lei 44/2007, do 13 de decembro, de regulación de o réxime das empresas de inserción, nos casos en que sexan contratadas por empresas de inserción habilitadas e activas no rexistro administrativo correspondente. Estes límites estableceranse regulamentariamente para adaptalos aos estudos, ao plan ou programa de formación e ao grao de discapacidade e características destas persoas.
- e) As empresas que estean aplicando algunhas das medidas de flexibilidade interna reguladas nos artigos 47 e 47 bis do ET poderán celebrar contratos formativos sempre que as persoas contratadas nesta modalidade non substitúan funcións ou tarefas que habitualmente realizan as persoas afectadas pola suspensión. medidas.ou redución de horas.
- f) Se ao final do contrato a persoa continúa na empresa non se poderá concertar un novo período de proba, computándose a duración do contrato de formación para os efectos da antigüidade na empresa.
- g) Os contratos de formación celebrados en fraude de lei ou aqueles respecto dos cales a empresa incumpe as súas obrigas formativas entenderanse celebrados como contratos fixos ordinarios.
- h) Cumprirase co establecido legalmente en canto aos requisitos que deben cumprir para a celebración dos contratos formativos, como o número de contratos por tamaño do centro de traballo, as persoas en formación por titor, ou os requisitos en relación. a coa estabilidade do modelo.
- i) A empresa comunicarlles aos representantes legais dos traballadores os convenios de cooperación educativa ou formativa que contemplan a contratación formativa, incluíndo



a información relativa aos plans ou programas individuais de formación, así como os requisitos e condicións en que se desenvolverá a actividade titorial.

Así mesmo, cando se trate de contratos diversos vinculados a un único ciclo, certificado ou itinerario nos termos a que se refire o apartado Ah), a empresa deberá trasladar á representación legal dos traballadores toda a información da que dispoña sobre as ditas contratacións.

- j) As empresas que pretendan subscribir contratos formativos poderán solicitar por escrito ao servizo público de emprego competente a información relativa a se as persoas que pretenden contratar foron contratadas previamente nesta modalidade e a duración destes contratos. Dita información deberá ser trasladada á representación legal dos traballadores e terá valor de liberación para non exceder a duración máxima deste contrato.

7.4.1.4. Contrato fixo-discontinuo.

1. Nos contratos, subcontratas e concesións administrativas, o período máximo de inactividade corresponderá ao período de tempo no que non sexa necesaria a prestación de servizos do traballador porque a actividade da empresa non o requira ou por non existir necesidade de incremento. o modelo.
2. O contrato deberá formalizarse necesariamente por escrito e, tal e como establece o artigo 16.2 do ET, deberá reflectir os elementos esenciais da actividade laboral, entre outros, a duración do período de actividade, a xornada e a súa distribución horaria, aínda que o estes poderán comparecer en carácter estimativo, sen prexuízo da súa especificación no momento da convocatoria.
3. O traballador deberá ser chamado cada vez que a actividade da empresa o requira, e a convocatoria deberá realizarse de xeito paulatino en función das necesidades da empresa e do volume de traballo a realizar en cada momento.

O recurso realizarase cunha antelación mínima de cinco días, mediante burofax, correo certificado con acuse de recibo, ou por calquera outro medio que garanta que a notificación se realizou coas garantías suficientes. Nela deberá indicarse a data de constitución e o centro de traballo, e remitirse ao enderezo que o traballador lle comunique á empresa, sendo esta a única responsable de comunicarlle á empresa calquera modificación dos datos de contacto para o envío dos citados datos. comunicación.

A falta de resposta no prazo sinalado, ou a non constitución na data sinalada pola empresa na súa comunicación, entenderase como renuncia do traballador.

A orde de convocatoria rexerese polos seguintes criterios:

- a) Ámbito funcional, grupo profesional e as súas características (criterios xerais, formación e tarefas) segundo o recollido no anexo X.
- b) Anos de servizo e experiencia na empresa.



Mércores, 2 de agosto de 2023

Núm. 148

No caso de que dous ou máis traballadores cumpran os criterios anteriores, segundo a orde en que se sinalan, e haxa igualdade en todos eles, corresponderalle á empresa determinar a que persoa ou traballadores se dirixe a convocatoria. .

4. Nos supostos de contratos fixos-discontinuos adscritos a unha ou varias obras, cando a finalización desta ou destas obras, entendéndose como a finalización real, comprobable e efectiva da obra que se vai executar na mesma ou nas mesmas, ou cando se produza a súa realización. das correspondentes unidades de traballo fan innecesario o número de traballadores contratados para a súa execución, interromperanse os contratos de traballo indefinido-discontinuo, pasando os traballadores a un período de inactividade, causando baixa na Seguridade Social.
5. Os contratos fixo-discontinuos non adscritos a unha ou varias obras interromperanse cando desapareza a necesidade que motivou a súa convocatoria, pasando os traballadores a un período de inactividade, causando baixa á Seguridade Social.
6. Se a finalización da convocatoria coincide coa finalización da actividade, entendida nos termos do apartado anterior, e non se produce unha nova convocatoria, sen interrupción, a empresa aboará ao traballador unha cantidade por finalización da convocatoria do 5,5 por cento. calculados sobre os conceptos salariais das táboas do Convenio devengados durante o último período de actividade.

Ao atoparse en período de inactividade, e dentro dos vintecinco meses seguintes ao inicio do dito prazo, poderá extinguirse o contrato por renuncia do traballador, tendo dereito a percibir unha cantidade do 1,5 por cento calculada sobre os conceptos salariais do Táboas de convenio devengadas durante o último período de actividade.

Así mesmo, o contrato de traballo poderá extinguirse de común acordo a partir do vixésimo quinto mes, percibindo o traballador unha cantidade do 1,5 por cento calculada sobre os conceptos salariais das táboas do Convenio aplicables devengados durante o último período de actividade.

7. As cantidades a que se refire o apartado anterior non serán compatibles e, polo tanto, compensaranse, coa indemnización que puidese corresponder pola extinción do contrato de traballo nos supostos recollidos nos artigos 40, 41 e do 50 a 55. ET; O contrato de traballo poderá incluír unha cláusula en virtude da cal o traballador autorice á empresa a compensar as cantidades a que se refire o apartado anterior respecto da contía da indemnización.
8. As empresas poderán solicitar á Fundación Laboral da Construción os currículos dos traballadores que formen parte da bolsa de emprego creada ao abeiro do Convenio Xeral do Sector da Construción, que cumpran os perfís que precisan cubrir.

7.5. Estabilidade laboral

As empresas que teñan unha plantilla media de máis de 50 traballadores deberán manter unha porcentaxe de traballadores fixos que supere o 65% da devandita plantilla.



Mércores, 2 de agosto de 2023

Núm. 148

7.6. *Pluriemprego*

As partes asinantes deste Convenio consideran conveniente como norma xeral a erradicación do pluriemprego. Para iso, consideran necesario que se apliquen co máximo rigor as sancións previstas na lexislación vixente nos supostos de traballadores non dados de alta na Seguridade Social por estar xa afiliados a outra empresa.

Para contribuír ao obxectivo do control do pluriemprego, considerárase imprescindible o cumprimento exacto do requisito de informar aos representantes legais dos traballadores e da súa solicitude, os boletíns de cotización á Seguridade Social así como os modelos escritos de contrato de traballo que se utilicen. empresa e os documentos relativos á extinción da relación laboral, segundo o disposto no artigo 64 do Estatuto dos traballadores.

8. *CLASIFICACIÓN PROFESIONAL*

É vontade dos asinantes deste convenio a reorganización das categorías profesionais existentes na actualidade conforme o disposto no VI Convenio Xeral do Sector da Construción.

9. *ESTRUTURA SALARIAL*

9.1. *Salario base*

Considérase salario base a retribución fixada por unidade de tempo ou traballo e que figura como tal na táboa salarial anexa.

9.2. *Antigüidade consolidada*

Xúntase cadro (anexo) coas antigüidades xa consolidadas do 21 de novembro de 1996.

As contías do cadro permanecerán invariables e por tempo indefinido como complemento retributivo adpersonam, é dicir, non sufrirán modificacións en ningún sentido e por ningún motivo. O dito complemento salarial reflectirase nos recibos de salarios coa denominación de antigüidade consolidada.

9.3. *GRATIFICACIÓNS EXTRAORDINARIAS*

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

As ditas pagas extraordinarias non se devengarán mentres dure algunha das causas de suspensión do contrato previstas no artigo 45 do Estatuto dos traballadores.

O importe das pagas extraordinarias de xuño e decembro será igual a unha mensualidade da táboa salarial anexa a este convenio, máis antigüidade consolidada, se é o caso.

9.4. *Premio de puntualidade e asistencia*

Establécese un premio á puntualidade e asistencia a todo o persoal afectado por este convenio.



Mércores, 2 de agosto de 2023

Núm. 148

O dito premio consistirá nunha contía mensual e a súa percepción estará suxeita ás seguintes normas:

1. Entenderase por falta de puntualidade, cando o traballador non estea no seu posto de traballo ou fosa, no momento do inicio da xornada. Tamén se considerará falta de puntualidade a súa incorporación ata 30 minutos despois do inicio da citada xornada laboral.
2. Nos casos anteriores, o traballador perderá o 5% do premio de puntualidade e asistencia por cada un dos atrasos.
3. Se a incorporación do traballador se produce despois dos primeiros 30 minutos do inicio da xornada, considerarase falta de asistencia de media xornada, perdéndose o 10% do premio cada vez que se produza a dita ausencia.
4. No caso de faltas xustificadas, o importe que teña dereito a percibir prorratearase en función dos días efectivamente traballados.
5. A falta de asistencia, por motivos inxustificadas, en xornada laboral, ocasionará a perda do 25% do premio.

Non se considerarán faltas de puntualidade e asistencia as licenzas establecidas neste convenio provincial, na Xeral da Construción e no Estatuto dos traballadores.

No cadro de retribucións adxunta figuran as cantidades a percibir cada ano.

9.5. *incentivos*

As empresas afectadas por este convenio, excluídos os talleres de mármore que carezan de teares ou máquinas de corte de bloques, aboarán aos seus traballadores de fábrica ou taller un incentivo por cada xornada efectiva de 8 horas ou proporcional ás contías que figuran na táboa salarial no o título "outro". Nos talleres de mármore que non dispoñan de teares ou máquinas de corte de bloques, o incentivo fixarase na citada táboa coa denominación de «fábricas de mármore» por xornada efectiva ou proporcional.

As empresas que teñan establecidos ou establezan no futuro sistemas de medición da produtividade de acordo coas disposicións legais e convencionais vixentes, garantirán que os seus traballadores percibirán, como mínimo, a cantidade sinalada no parágrafo anterior ou a existente en cada empresa, independentemente do sistema de produtividade. a aplicar, en función dos acordos tomados cos representantes dos traballadores. En todo caso, o sistema de produtividade pactado deberá establecer o rendemento normal esixido aos traballadores e o réxime retributivo que se aplicará ao que se refire o 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 percibirá o traballador polo seu desprazamento para acceder ao seu posto de traballo.



Mércores, 2 de agosto de 2023

Núm. 148

As cantidades percibidas por este concepto non terán a consideración de salarios para ningún fin. En todo caso, seguirase o disposto na lexislación vixente.

9.7. Traballos en altura, penosos, tóxicos e perigosos

9.7.1. Traballo en altura

Aqueles traballadores que realicen o seu traballo a unha altura de 5 ou máis metros sobre o baleiro terán dereito a que se lles aboe o correspondente plus de altura, que se establece no 20% do salario base da súa categoría.

9.7.2. Traballos tóxicos, perigosos e penosos

Sen prexuízo do regulado na disposición adicional 14.4 Lexislación subsidiaria deste convenio colectivo de Mármoles e Piedras de Pontevedra, os asinantes do mesmo recoñecen a importancia para o conxunto do sector da progresiva desaparición das características de toxicidade, perigosidade e penosidade. predicibles respecto dalgúns postos de traballo ou equipamentos ou, polo menos, a redución ao mínimo posible das condicións que potencialmente poidan ter un impacto negativo sobre a saúde e a seguridade dos traballadores.

Mediante esta redacción do artigo 9.7, que segue a liña establecida no anterior convenio colectivo, os representantes do Clúster e dos sindicatos UGT e CCOO tentaron dotar ao precepto dunha triple finalidade:

1. Conseguir un plus de toxicidade, perigosidade e penuria para este heteroxéneo Sector adecuado e aplicable, tanto desde o punto de vista económico, xurídico e técnico, en todas as empresas, pequenas, medianas e grandes, que o integran.
2. Promover a mellora continua das condicións de seguridade e saúde existentes nos traballos de taller.
3. Promover, en particular, a adopción de medidas encamiñadas a reducir a exposición ao Ruído e ao Po de Sílice xa que son axentes potencialmente causantes de enfermidades profesionais no sector.

Para a satisfacción destes efectos establécese o presente plus, ao que terán dereito todos os traballadores expostos aos axentes tóxicos, dolorosos e/ou perigosos aos que se refiren os Plans de Prevención das Empresas do sector. Isto suporá que o ámbito de aplicación deste Plus se estenderá a todos os traballadores que presten servizos no taller de cada empresa ou nas obras, nos postos de traballo incluídos dentro do Grupo Profesional “Operadores” do Convenio Colectivo de Mármoles e Pedras. 2022-2024.

1. Seccións do plus

Co obxectivo de resolver esta dobre finalidade, a bonificación actual estruturarase en dous apartados con funcionamento e devengo independentes e en función de cada posto de traballo concreto.



Mércores, 2 de agosto de 2023

Núm. 148

Este Plus, pola contía que proceda, aboarase co salario do mes en que concorran as circunstancias que o orixinaron.

a) Sección sen valor límite de referencia (sección referida a condicións difíciles/perigosas) :

O devengo deste tramo producirase para aqueles postos de traballo específicos nos que a porcentaxe de riscos clasificados como «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, aboarase a parte correspondente ao tramo de penuria/perigo, na seguinte contía durante a vixencia do convenio:

- 1,50 €/día traballado

b) Sección co valor límite de referencia (sección referida ás condicións tóxicas/perigosas):

O devengo por cada posto de traballo concreto producirase cando se superen os límites fixados para algún dos dous axentes que se indican a continuación (un ou ambos):

1) Ruído:

O pagamento realizarase cando o nivel de ruído ambiental ao que estea exposto o traballador –descontado a atenuación acadada coa protección auditiva individual– supere os 80 dB (A).

2) Po de sílice:

a) O seu pagamento procederá cando o VLA de exposición diaria de referencia supere os seguintes valores:

- Para establecementos xerais: 70% do VLA vixente (en xaneiro dos anos 2022, 2023 e 2024, equivalente a 0,035 mg/m³).
- Por beneficio mineiro: 35% do VLA vixente (en xaneiro dos anos 2022, 2023 e 2024, equivalente a 0,035 mg/m³).

b) O VLA de 0,035 mg/m³ enténdese como límite inferior absoluto aplicable ata o 31 de decembro de 2024.

En consecuencia, aínda que se produza unha modificación legal do VLA de exposición diaria de referencia, a bonificación nunca se devengará naqueles postos de traballo cuxas medicións situen o risco da exposición ao po de sílice nun valor igual ou inferior a 0,035 mg/m³.

No caso de que se dean as condicións que xeran o devengo deste tramo cun valor límite de referencia, deberá aboarse, durante os anos de vixencia do presente convenio, na seguinte contía:

- 1,50 €/día traballado

2. Existencia de risco “Alto/Significativo”.

No caso de que, nalgún dos postos de traballo comprendidos no ámbito do Plus, exista un risco clasificado como “Alto/Significativo” (ou expresión equivalente que implique exceder o carácter moderado ou tolerable do risco), o Plus acumularase ata que ese risco se reduza, polo



Mércores, 2 de agosto de 2023

Núm. 148

menos, a “moderado”. As condicións de devengo especificadas no punto 2 (tramos con e sen valor límite de referencia) só serán de novo determinantes cando se reduza o risco “Alto”.

A contía a aboar neste caso durante a vixencia do convenio é:

- 3,0 €/día natural de risco “Alto/Significativo”.

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

Acórdase a creación dunha Comisión de Seguimento, integrada polas partes empresariais e sindicais asinantes, que terá como función principal velar pola correcta e leal aplicación das normas que regulan o Plus obxecto deste convenio.

A ficha normalizada entregárase polo menos unha vez ao ano, antes da reunión ordinaria da Comisión Paritaria de Seguimento. Así mesmo, se algunha empresa, en función da revisión da avaliación/medición correspondente, deixase de aboar total ou parcialmente a bonificación nalgún momento, deberá remitir tamén o modelo anexo debidamente cumprimentado.

No caso de incumprir a obriga de presentar a citada documentación, xustificando a non solicitude, a empresa deberá aboar o plus correspondente aos postos de traballo en que non se aboara, tanto total como parcialmente, durante o período de incumprimento. –durante todos os días hábiles correspondentes– con independencia da duración do período de morosidade e con independencia das condicións reais de devengo que posteriormente acredite o afectado.

Realizarase unha única reunión anual ordinaria. A data desta reunión ordinaria deberá fixarse na última reunión destas características celebrada no ano anterior.

As partes poderán solicitar a celebración dun máximo total de 3 reunións extraordinarias ao ano e un máximo de 3 extraordinarias requiridas polas empresas ou a representación legal dos seus traballadores para incidencias puntuais e urxentes que se produzan fóra da data da reunión ordinaria.

Tendo en conta que a documentación presentada e analizada nestas reunións é delicada e confidencial, no caso de ser difundida por calquera medio ou a súa utilización polas partes implicadas para un uso distinto do seguimento da aplicación ou non da bonificación de perigosidade, toxicidade e penuria . deste artigo seguirase o disposto na normativa de protección de datos e competencia desleal.

As principais funcións desta Comisión son as seguintes:

- a) Recibir ou recoller a documentación xustificativa e probatoria (achégase modelo normalizado) a que se refiren os parágrafos anteriores (sobre os postos de traballo específicos do Grupo Profesional “Operadores” excluídos do Plus), por correo ordinario, correo electrónico ou fax enviado ao Clúster Granito. .
- b) 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 estime necesario, e por calquera das dúas partes integrantes. A solicitude de colaboración deberá



Mércores, 2 de agosto de 2023

Núm. 148

someterse á súa discusión en sesión ordinaria ou extraordinaria convocada para o efecto polo interesado, previamente á súa formalización ante o órgano correspondente. Este requisito entenderase cumprido se transcorridos 30 días desde o primeiro intento de convocatoria da convocatoria ordinaria ou extraordinaria non se puidese celebrar a correspondente reunión.

- c) Calquera outra función acordada polas partes co fin de mellorar a aplicación/control deste Plus.

En ningún caso se entenderá como atribución da Comisión de Seguimento a adopción de decisións relativas á obriga dunha determinada empresa do sector de aboar un ou os dous tramos do Plus por Tóxicos, Penosos e Perigosos.

O anexo II deste convenio recolle a folla informativa relativa a esta bonificación.

9.8. traballos nocturnos

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

Se o tempo traballado en horario nocturno é inferior a 4 horas, a bonificación aboarase sobre o tempo efectivamente traballado. Se as horas nocturnas superan as 4, aboarase o complemento correspondente á xornada completa.

Cando existan dúas quendas, e nalgunha delas só se traballe unha hora do período nocturno, esta non se aboará con complemento nocturno.

9.9. RETRIBUCIÓN DAS HORAS EXTRAORDINARIAS

Cada hora de traballo realizada durante a duración máxima da semana ordinaria de traballo aboarase cun incremento do 75% sobre o salario que lle correspondería a cada hora ordinaria. As horas extraordinarias realizadas os sábados incrementaranse nun 85% e as realizadas en domingos e festivos un 100%.

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

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

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



Mércores, 2 de agosto de 2023

Núm. 148

$$VHO = \frac{(Sb + Ac)x 335 + (Spv + Ac)x90 + Cs}{1736}$$

Sb = Salario base

Spv = Salario e vacacións

Ac = Antigüidade consolidada

Cs = Complementos salariais anuais

9.10. Quenda de fin de semana

As partes acordan que naquelas empresas obxecto deste convenio, que realicen quendas rotativas que inclúan traballo en fins de semana, os traballadores non poderán prestar servizo durante máis de dúas fins de semana consecutivas, se autoriza a seguinte excepción á norma anterior: Permitirá que, cun máximo de 2 veces ao ano, os traballadores poderán prestar servizo tres fins de semana consecutivos, sendo esta situación de carácter excepcional por falta de persoal coa correspondente comunicación aos representantes dos traballadores.

Todos os traballadores que presten servizos en quendas de fin de semana serán compensados economicamente cunha bonificación denominada “quenda de fin de semana” cuxa contía será do 15% do salario base mensual do convenio.

9.11. Dietas

A contía das bonificacións será a seguinte durante a vixencia do convenio:

- Dieta completa: 30,00 €
- Media dieta: 12,00 €.
- Dieta completa con pernoita: 65,00 € No caso de que o importe dos gastos de manutención e aloxamento supere o importe da dieta establecida, e previo coñecemento e autorización da empresa, esta aboará ao traballador a diferenza xustificada a través do correspondente documento xustificativo (factura, recibo ou documento similar).

9.12. Aumentos salariais

Para os anos 2022, 2023 e 2024, as partes acordan o seguinte incremento económico:

- a) Para o ano 2022, as táboas do convenio MM PP correspondentes ao ano 2021 incrementaranse nun 3%, con efectos desde o 1 de xaneiro de 2022, polo que deberán aboarse os atrasos correspondentes.
- b) Para o ano 2023, as táboas de 2022 resultantes da revisión anterior incrementaranse nun 3%, con efectos desde o 1 de xaneiro de 2023, polo que deberán aboarse os atrasos correspondentes.
- c) Para o ano 2024, as táboas vixentes durante 2023 incrementaranse nun 2,75%, con efectos desde o 1 de xaneiro de 2024, polo que deberán aboarse os atrasos correspondentes..



Mércores, 2 de agosto de 2023

Núm. 148

Este incremento será de aplicación unicamente aos conceptos existentes nas táboas salariais do convenio. Polo tanto, non se aplicará a outros conceptos como o plus tóxico, penoso ou perigoso, antigüidade consolidada ou outros.

No anexo I deste texto engádese a táboa salarial dos exercicios 2022, 2023 e 2024.

9.12.bis Plus de convenio

Acórdase o establecemento dun Plus de convenio consistente nunha retribución nos anos 2022 e 2024. Este Plus de convenio constará de:

- a) Para 2022, 1,0% sobre as táboas do convenio de 2021.
- b) Para 2024, un 0,25% sobre as táboas do convenio de 2023.

Este Plus de convenio liquidarase do seguinte xeito.

- En 2023: o pagamento do Plus de convenio 2022 poderá realizarse ata a nómina de setembro de 2023 incluída.
- En 2025: o pago do Plus de convenio 2024 poderá realizarse ata a nómina de marzo de 2025 incluída.

Este Plus de convenio non é consolidable, polo que aboarase só para os anos 2022 e 2024.

O presente Plus de convenio non é absorbible e substitúe as achegas ao plan de pensións regulado polo artigo 52 bis da CGSC durante o período comprendido entre 2022 e 2024, polo que durante os anos sinalados anteriormente, as empresas suxeitas a este convenio non estarán obrigadas a realizar calquera achega ao plan de pensións do artigo 52 bis do CGSC.

Para o cálculo da súa contía só se terán en conta os conceptos recollidos na táboa salarial de cada ano de vixencia deste convenio colectivo. En concreto, os conceptos recollidos nas táboas salariais do Convenio son: salario base, paga extra e vacacións, plus asistencia, incentivo e plus transporte.

9.13. Revisión salarial

As partes acordan establecer unha cláusula de garantía salarial para os anos 2022, 2023 e 2024, cuxa finalidade é garantir o poder adquisitivo dos traballadores.

A condición para que se poida aplicar esta cláusula é que se o valor medio dos incrementos porcentuais interanuais do Índice de Prezos ao Consumo dos meses de xaneiro do 2022 a decembro de 2024, publicado polo Instituto Nacional de Estatística, situácese nun nivel superior ao 10,0%, e sempre cun máximo dun 13,0%, incrementaranse con efectos do 1 de xaneiro de 2025 as táboas salariais do ano 2024, sen efectos retroactivos. Non se producirá o pagamento de atrasos por este concepto.

Acórdase expresamente que os posibles incrementos derivados da aplicación desta cláusula de garantía salarial, non xerarán pagamento algún ao plan de pensións do artigo 52 bis nin do



Mércores, 2 de agosto de 2023

Núm. 148

apartado 4 do artigo 52 do Convenio Xeral do Sector da Construción por este concepto durante o período de 2022 a 2024.

9.14. *Recibos de salario*

A percepción individual dos salarios a que se refire o apartado 1 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 se defina un o modelo distinto nos termos previstos pola lei.

10. TEMPO DE TRABALLO

10.1 *Xornada*

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

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

En cada centro de traballo a empresa expoñerá en lugar visible o horario de traballo pactado a nivel de Convenio ou o acordado no propio centro de traballo.

De común acordo entre os empresarios e os representantes dos traballadores poderán modificarse os días de indemnización.

No apartado de serradoiros de bloques haberá tres quendas rotativas, segundo a lexislación vixente.

Nos demais apartados, sempre que se realice unha quenda fraccionada, poderase cambiar a quenda de mañá e tarde por períodos de tempo determinados, previa información aos representantes sindicais e de acordo co persoal afectado.

O persoal técnico e administrativo gozará dunha quenda continuada do 1 de xuño ao 15 de setembro, garantindo os servizos mínimos de cada empresa mediante quendas partidas deste persoal, previa negociación entre as partes.

10.2 *Vacacións*

O persoal afectado polo presente convenio, calquera que sexa a modalidade de contrato de traballo, ten dereito a un período de trinta días naturais -21 días hábiles- de vacacións retribuídas anuais, ou, se é o caso, á parte proporcional do tempo efectivamente traballado. empregado na empresa correspondente. O desfrute das vacacións deberá comezar, en todo caso, en día laborable. As vacacións realizaranse durante anos naturais.

O dereito a vacacións non está suxeito a compensación económica. Non obstante, o persoal que cese na empresa durante o ano terá dereito ao aboamento do salario correspondente á parte



das vacacións devengadas e non utilizadas correspondente á totalidade do contrato vixente, como concepto de liquidación da súa excedencia.

Para os efectos do devengo das vacacións, considerarase tempo efectivamente traballado o tempo correspondente á situación de incapacidade temporal, calquera que sexa a súa causa.

Cando o período de vacacións fixado para cada traballador coincida, total ou parcialmente, coa incapacidade temporal, calquera que sexa a causa da IT, ou cun período de suspensión do contrato establecido nos artigos 48.4 e 48 bis do ET, o dereito a gozar das vacacións. manterase en data distinta á da incapacidade temporal ou á do desfrute da excedencia que lle correspondera, ao remate do período de IT ou suspensión do contrato.

O devandito dereito tamén se manterá aínda despois da finalización do ano temporal ao que corresponderan as citadas vacacións.

Este dereito mantense tanto se a situación de informática ou suspensión do contrato se produce antes do inicio do período vacacional ou se produce mentres se goza do mesmo.

O desfrute das vacacións, como norma xeral e salvo pacto en contrario, será ininterrompido.

A paga de vacacións consistirá na cantidade fixa establecida na táboa salarial anexa, máis a antigüidade consolidada, se é o caso.

10.3 Permisos e licenzas

O traballador, cunha antelación mínima de corenta e oito horas, salvo urxencia probada, e posterior xustificación, queda facultado para ausentarse do traballo, mantendo o dereito a percibir todos aqueles conceptos retributivos que non estean expresamente vinculados á prestación da actividade laboral efectiva. , por calquera dos seguintes motivos e tempo:

- a) Matrimonio do traballador 15 días naturais.
- b) Matrimonio de fillos ou irmáns, 1 día natural. Cando por este motivo o traballador necesite desprazarse para tal fin fóra da provincia onde teña o seu centro de traballo, 2 días naturais.
- c) Enfermidade grave do cónxuxe, accidente ou enfermidade grave, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que requira descanso domiciliario, do cónxuxe ou parella, se é o caso, pai, nai ou fillos, 4 días naturais. Cando por este motivo o traballador necesite desprazarse fóra da provincia, 5 días naturais Este permiso ampliarase nun día hábil máis cando existan dous ou máis días inhábiles durante a excedencia(1).
- d) Enfermidade ou accidente grave, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que requira descanso domiciliario do resto dos familiares ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, dous días naturais. Cando por este motivo o traballador necesite desprazarse para tal fin fóra da provincia, o prazo será de catro días.
- e) Nacemento ou adopción de fillo, 6 días naturais.



Mércores, 2 de agosto de 2023

Núm. 148

- f) Falecemento do cónxuxe (ou parella no seu caso) ou dos fillos, 6 días naturais.
- g) Falecemento do pai ou da nai, 4 días naturais.
- h) Falecemento doutros parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, 2 días naturais. No caso de convivencia, a licenza ampliarase ata catro días.
- i) Morte de tías, tías, políticos, 1 día natural.
- j) Traslado do domicilio habitual, 3 días naturais. Cando por este motivo o traballador necesite realizar un desprazamento para tal fin fóra da Provincia, 5 días naturais.
- k) Asistencia ao médico do traballador ou para acompañar fillos menores ou familiares maiores dependentes cos que conviva, 20 horas anuais.
- l) Todo o anterior neste artigo será de aplicación ás parellas de convivencia que estean fidedignamente acreditadas e inscritas no correspondente rexistro público.

(1) No caso de que se emita unha alta médica antes dos días sinalados, a licenza extinguirase no momento da mesma. O mesmo ocorrerá se o descanso hospitalario prescrito é inferior a 4 días.

11. PREVENCIÓN DE RISCOS E VIXILANCIA DA SAÚDE

11.1. Vixilancia da saúde

As empresas garantirán aos traballadores ao seu servizo a vixilancia periódica do seu estado de saúde en función dos riscos inherentes ao seu posto de traballo específico, facilitando a todo o persoal laboral un recoñecemento médico anual como mínimo, que se realizará en un centro asistencial debidamente habilitado para tal fin. Para tal efecto, manterase a oportuna colaboración coas mutuas de accidentes de traballo e EP, ou outros medios que se pacten para o obxecto sinalado.

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

TIPO DE TRABALLADOR	PROTOCOLOS DA CONSELLERÍA DE SANIDADE (os protocolos específicos a aplicar dependerán da avaliación de riscos asociados a cada posto de traballo na empresa)
4. Produción. 5. Mantemento.	<ul style="list-style-type: none">• Silicose e outras pneumoconiosis.• Ruído.• Posturas forzadas e/ou movementos repetidos do membro superior e/ou manexo manual de cargas e/ou neuropatías por presión.
6. Outros traballadores ²	Pantalla de visualización de datos (PVD).

En relación co carácter voluntario dos recoñecementos médicos, seguirase o regulado no artigo 22.1 da Lei de prevención de riscos laborais. Dito artigo sinala que "... Só se exceptúan deste carácter voluntario, previo informe dos representantes dos traballadores, aqueles casos nos que a realización de exames sexa imprescindible para avaliar os efectos das condicións de traballo



Mércores, 2 de agosto de 2023

Núm. 148

sobre a saúde dos traballadores ou para comprobar se O estado de saúde poderá constituír un perigo para si mesmo, para os demais traballadores ou para outras persoas relacionadas coa empresa ou cando así o estableza unha disposición legal en relación coa protección de riscos específicos e actividades especialmente perigosas.

11.2 Riscos psicosociais

A redacción de común acordo analizarase en función dos seguintes principios:

Todos os traballadores teñen dereito ao máximo respecto da súa intimidade, á consideración da súa dignidade e á protección contra 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 natureza sexual coa finalidade ou efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se produce un acto intimidatorio, hostil, degradante, humillante ou ofensivo. O acoso sexual considérase discriminación por razón de sexo e, polo tanto, estará suxeito ás máximas sancións por parte da empresa.

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

11.3 Roupa de traballo

As empresas dotarán de roupa de traballo ao persoal que se especifique para cada apartado e cuxa duración mínima será a indicada en cada caso:

Pezas de roupa	Parque, bloques e teares	Serradores amoladoras e
Mergulladores e traxes	4 meses	4 meses
delantais	4 meses	4 meses
Botas	4 meses	4 meses
Luvras	1 mes	1 mes
zocos	12 meses	12 meses

Pezas de roupa	Cortadores e acabados	Servizos auxiliares
Mergulladores e traxes	4 meses	4 meses
delantais	4 meses	
Botas	4 meses	4 meses
Luvras	1 mes	1 mes
zocos	12 meses	

Por cada peza non entregada nos prazos establecidos, o traballador poderá reclamar á empresa, que deberá aboar as seguintes cantidades:

- Buzo ou traxes: 36,40 euros
- Delantais: 18,53 euros
- Botas: 14,96 euros



Mércores, 2 de agosto de 2023

Núm. 148

- Luvas: 7,32 euros
- Zocos: 29,50 euros

A entrega de botas excluirá a de zocos e viceversa.

As empresas entregarán lentes de protección graduadas ao persoal operario cuxo posto de traballo o requira, e así o solicite con receita médica.

En todo caso, en aplicación do disposto no RD 665/1997, a citada roupa de traballo será vestimenta de protección adecuada en función do posto que desempeñe cada traballador para limitar o risco de contaminación por axentes canceríxenos ou mutáxenos, e máis concretamente do po de sílice.

Así mesmo, as empresas disporán de lugares separados para gardar por separado a roupa de traballo ou de protección e a roupa.

As empresas serán as encargadas do lavado e descontaminación da roupa de traballo, quedando terminantemente prohibido que os traballadores leven a casa dita roupa para tal fin.

12. MELLORAS SOCIAIS

12.1. Complemento de prestación de TI

No 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 derivado da intervención cirúrxica, será desde o primeiro día ata a alta no INSS.

12.2. Indemnizacións

Establécese a seguinte indemnización para todos os traballadores dados de alta nas empresas e afectados por este convenio:

- a) En caso de falecemento derivado de enfermidade común ou accidente non laboral, o importe dunha mensualidade de pagamento por todos os conceptos das táboas do convenio aplicable vixente en cada momento.
- b) En caso de falecemento, incapacidade permanente total ou absoluta ou gran invalidez derivada de accidente de traballo ou enfermidade profesional:
 - 47.000 euros durante toda a vixencia do convenio

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

Salvo designación expresa de beneficiarios por parte do asegurado, a indemnización aboarase ó traballador accidentado, ou en caso de falecemento, ós beneficiarios do traballador, segundo a normativa da Seguridade Social.



Para tales efectos, as empresas concertarán, no prazo máximo de dous meses desde a publicación deste convenio, as correspondentes pólizas de seguro.

12.3. Xubilación

1. A disposición adicional décima do Real decreto legislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, na súa redacción dada pola disposición derradeira primeira da Lei 21/2021, do 28 de decembro, pola que se garante a compra poder das pensións e outras medidas para reforzar a sustentabilidade financeira e social do sistema público de pensións, posibilita que os convenios colectivos asinados a partir do 1 de xaneiro de 2022 asinen cláusulas que posibiliten a extinción do contrato de traballo polo cumprimento por parte do traballador dun certa idade.
2. Con carácter xeral, posibilita a extinción do contrato de traballo cando o traballador teña 68 anos ou máis, sempre que se cumpran os seguintes requisitos:

- a) O traballador afectado pola extinción do contrato de traballo deberá reunir os requisitos da normativa da Seguridade Social para ter dereito ao cen por cen da pensión ordinaria de xubilación na súa modalidade contributiva.
- b) A medida deberá vincularse, como obxectivo coherente da política de emprego expresada no convenio colectivo, á substitución xeracional mediante a contratación indefinida e a tempo completo de polo menos un novo traballador ou traballadora.

Os obxectivos coherentes da política de emprego do sector das empresas incluídas no ámbito de aplicación deste convenio colectivo céntranse na estabilidade no emprego, que se consegue mediante a ampliación da duración do contrato por circunstancias de produción ata a duración máxima. dun ano, a subrogación do persoal en contratos, e a regulación do contrato de traballo indefinido-discontinuo. Con todas estas medidas, o sector aposta decididamente polo relevo xeracional, tratando de atraer a xente traballadora a un sector de actividade no que a falta de man de obra é evidente.

3. Así mesmo, a disposición adicional décima a que se refire o apartado 1 establece que os convenios colectivos poderán rebaixar o límite de 68 anos á idade ordinaria de xubilación fixada pola normativa da Seguridade Social, cando a taxa de ocupación das mulleres ocupadas por outros afiliados á Seguridade Social nalgún dos actividades económicas correspondentes ao ámbito funcional do convenio sexa inferior ao 20 por cento das persoas ocupadas nelas, sempre que se cumpran os seguintes requisitos:
 - a) A persoa afectada pola extinción do contrato de traballo deberá reunir os requisitos da normativa da Seguridade Social para ter dereito ao cen por cen da pensión ordinaria de xubilación na súa modalidade contributiva.
 - b) No CNAE ao que está adscrito o afectado pola aplicación desta cláusula existe unha taxa de ocupación dos asalariados inferior ao 20 por cento do total de traballadores na data de efectividade da resolución de cesamento. Este CNAE será o que resulte de aplicación para a determinación dos tipos de cotización para a cobertura das continxencias de accidentes de traballo e enfermidades profesionais.



Mércores, 2 de agosto de 2023

Núm. 148

- c) Cada extinción contractual en aplicación desta disposición deberá dar lugar simultaneamente á contratación indefinida e a tempo completo de polo menos unha muller na citada actividade.
4. As partes asinantes do presente convenio establecen que as empresas poderán extinguir o contrato de traballo daqueles traballadores que cumpran os requisitos previstos nos apartados 2 e 3, respectivamente, cuxa extinción supoña contratación nos termos establecidos no mesmo para cada un deles.
5. O traballador afectado pola extinción do contrato de traballo, por solicitude da empresa realizada cunha antelación mínima de dous meses, estará obrigado a achegarlle á empresa un certificado de vida laboral expedido polo órgano competente, co fin de comprobar o seu cumprimento ou non. dos requisitos esixidos para ter dereito ao cen por cento da pensión ordinaria de xubilación na súa modalidade contributiva.
6. A decisión de extinción da relación laboral será comunicada previamente pola empresa aos representantes legais dos traballadores e ao traballador afectado.
7. Prevese neste convenio a posibilidade de acudir á xubilación anticipada e parcial como medidas encamiñadas a mellorar a estabilidade e calidade no emprego no sector das empresas afectadas por este convenio, medidas que poderán ser adoptadas polas empresas dentro das figuras que xuridicamente o permitan.

12.3.1. Xubilación anticipada especial aos 64 anos.

En materia de xubilación anticipada especial aos 64 anos, estarase ao que promulgue na lexislación vixente nesta materia.

12.3.2. Xubilación parcial.

En materia de xubilación parcial, estarase ao que promulgue na lexislación vixente nesta materia.

12.4. Igualdade de oportunidades e non discriminación

As partes asinantes deste 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, promovendo a igualdade de valor de mulleres e homes en todos os campos.

Para iso, recoñecen a importancia da aplicación e difusión da Lei 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, pola que se establece que as empresas están obrigadas a garantir a igualdade de trato e oportunidades no ámbito laboral. e neste sentido, deberán adoptar medidas para evitar calquera tipo de discriminación laboral entre homes e mulleres, medidas que deberán ser negociadas e consensuadas cos representantes legais dos traballadores, na forma que determine a lexislación laboral. No caso de empresas de cincuenta ou máis persoas traballadoras, as medidas de igualdade, de acordo co establecido no artigo 45.2



Mércores, 2 de agosto de 2023

Núm. 148

da Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, deberanse dirixir á elaboración e aplicación dun plan de igualdade, co alcance e contido previsto no Real decreto 901/2020.

Para iso, deben terse en conta no seo de cada empresa as materias relacionadas co acceso ao emprego, clasificación profesional, promoción e formación, retribucións, xestión do tempo de traballo para favorecer (na igualdade entre mulleres e homes) a conciliación laboral, persoal e familiar e laboral. a prevención do acoso sexual e do acoso por razón de 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 actuacións específicas nestas materias:

Acceder ao emprego

- Introducir nas políticas de selección, medidas de acción positiva que permitan unha maior equiparación dos xéneros nos diferentes colectivos.

Promoción

- Fomento dunha excelente xestión dos recursos humanos que evite discriminacións e poida ofrecer unha igualdade real de oportunidades.
- Promover a diversificación profesional e o equilibrio de toda a plantilla entre homes e mulleres, tanto nos colectivos profesionais como nos ámbitos.

Remuneración

- Definir con claridade e precisión 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, na igualdade entre mulleres e homes, a conciliación da vida laboral, persoal e familiar.
- Garantir o exercicio dos dereitos relacionados coa conciliación (e corresponsabilidade) sen menoscabar as relacións laborais. É dicir, non poden constituír discriminación as licenzas e permisos relacionados coa protección da maternidade, paternidade, así como os relacionados coa atención e coidado da familia.
- As empresas garantirán que as persoas que realicen unha quenda diferente á de xornada completa, ou se atopen en 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 laborable.

Prevención e actuacións ante o acoso sexual e o acoso por razón de xénero.

- Neste sentido, atenderase ao disposto no artigo 11.2 do texto deste Convenio Colectivo.



Mércores, 2 de agosto de 2023

Núm. 148

13. CLÁUSULA DE NON APLICACIÓN DAS CONDICIÓNS

Cando concorran as causas previstas no artigo 82.3 do Estatuto dos Traballadores, nos termos e condicións e respecto das materias reguladas no citado artigo, a empresa poderá proceder á no aplicación das condicións de traballo previstas neste convenio. .colectivo.

Para os efectos da aplicación desta cláusula, as partes acordan someterse ás seguintes normas de procedemento: A Dirección da empresa deberá comunicar por escrito aos representantes dos traballadores e á Comisión Paritaria do convenio a vontade de acollerse á cláusula de recollida. .

A Dirección da Empresa, entregaralles aos representantes dos traballadores, a documentación acreditativa fidedigna das causas aducidas, documentación que, como mínimo, incluirá: 1/ Memoria explicativa das causas que motivan a solicitude e previsión do que poida significar para a empresa ese ano o seu descenso, 2/ Balances e Conta de resultados dos dous últimos exercicios, 3/ a empresa, se o considera determinante, poderá achegar datos sobre a súa situación financeira, produtiva, comercial ou achegas ao Seguridade e Imposto sobre a Renda das Persoas Físicas.

Á vista da documentación achegada, de non chegar a un acordo no prazo de 15 días desde a recepción por parte dos representantes dos traballadores, a documentación indicada remitirase á Comisión Paritaria.

A Comisión Paritaria, no prazo de 7 días hábiles, deberá resolver sobre o asunto que se lle formule. Se a Comisión Paritaria non ditase resolución no prazo sinalado, procederase conforme o disposto no réxime arbitral da AGA, acordo do 28 de Novembro de 2019, asumindo os asinantes deste Convenio, a submisión expresa ao citado sistema, por o simple feito da indicada remisión, sen necesidade de posterior presentación ou aprobación.

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

14. DISPOSICIÓNS ADICIONAIS

14.1. Linguas de convención

Este convenio colectivo redactarase nas dúas linguas oficiais da Comunidade Autónoma de Galicia e publicarase do mesmo xeito no BOP.

14.2. Resolución extraxudicial de conflitos laborais

As partes asinantes asumen o contido do Acordo Interprofesional Galego sobre procedementos extraxudiciais de resolución de conflitos laborais (AGA), publicado no DOG do 12 de febreiro do 2020, que desenvolverá os seus efectos nos ámbitos deste convenio, co ámbito previsto. na propia AGA.



Mércores, 2 de agosto de 2023

Núm. 148

14.3. *Comité técnico de prevención de riscos laborais*

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

14.4. *Lexislación subsidiaria*

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

15. *DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMEIRA*

Nas disposicións transitorias primeira e terceira do Real decreto lei 32/2021, do 28 de decembro, de medidas urxentes para a reforma laboral, a garantía da estabilidade laboral e a transformación do mercado de traballo, establécese que se contrata en prácticas e para a formación e contratos de aprendizaxe, de traballo e de servizos, eventuais por circunstancias do mercado, acumulación de tarefas ou exceso de encargos e contratos de interinidade, con base no disposto nos artigos 11 e 15.1.a), b) e c) do Estatuto dos traballadores, e os Os contratos indefinidos de obra subscritos en virtude do disposto no artigo 24 do VI Convenio Estatal da Construción, vixentes con anterioridade ao 31 de decembro de 2021, serán de aplicación ata a súa duración máxima.

Así mesmo, a disposición transitoria cuarta do citado real decreto lei establece o réxime transitorio aplicable aos contratos de duración determinada celebrados entre o 31 de decembro de 2021 e o 30 de marzo de 2022.

Como consecuencia diso, debido á actual pervivencia dos contratos celebrados nas datas sinaladas, remitimos no seu regulamento ao establecido nas disposicións transitorias primeira e segunda da CGSC.



Mércores, 2 de agosto de 2023

Núm. 148

ANEXO I. TÁBOAS SALARIAIS

CATEGORÍAS	TÁBOA DE SALARIOS 2022 (segundo acordo reunión comisión negociadora do 9 de marzo de 2023)						
	SALARIO BASE	PAGOS EXTRAS E VACACIONS		PLUS ASISTENCIA	INCENTIVO		PLUS TRANSPORTE
		MARMORERÍAS	RESTO		M A R M O R E R Í A S	RESTO	
PERSOAL TÉCNICO MEDIO							
Arquitectos e enxeñeiros técnicos, Profesores mercantís, técnicos, Licenciados, Licenciados Sociais, ATS, Docentes, Profesores industriais	1.575,88 €	2.166,11 €	2.166,11 €	69,34 €	- €	- €	6,29 €
	1.575,88 €	2.166,11 €	2.166,11 €	69,34 €	- €	- €	6,29 €
	1.527,39 €	2.097,27 €	2.097,27 €	69,34 €	- €	- €	6,29 €
ADMINISTRATIVOS							
Xefe de primeira	1.544,13 €	2.121,88 €	2.121,88 €	69,34 €	- €	- €	6,29 €
Xefe de segunda	1.391,66 €	1.910,10 €	1.910,10 €	69,34 €	- €	- €	6,29 €
Oficial de primeira	1.292,69 €	1.772,19 €	1.772,19 €	69,34 €	- €	- €	6,29 €
Oficial de segunda	1.193,87 €	1.634,86 €	1.634,86 €	69,34 €	- €	- €	6,29 €
Auxiliar de telefonista	1.130,84 €	1.547,24 €	1.547,24 €	69,34 €	- €	- €	6,29 €
Aspirantes	927,99 €	1.224,65 €	1.224,65 €	69,34 €	- €	- €	4,83 €
TÉCNICOS NON TITULADOS							
Encargado xeral	1.475,37 €	2.045,61 €	2.045,61 €	69,34 €	- €	- €	6,29 €
Delineante superior	1.391,66 €	1.909,73 €	1.909,73 €	69,34 €	- €	- €	6,29 €
Delineante de primeira	1.292,69 €	1.772,19 €	1.772,19 €	69,34 €	- €	- €	6,29 €
Delineante de segunda	1.219,74 €	1.671,08 €	1.671,08 €	69,34 €	- €	- €	6,29 €
Calcador	1.130,84 €	1.547,54 €	1.547,54 €	69,34 €	- €	- €	6,29 €
SUBALTERNOS							
Ordenanza, porteiro, garda de seguridade	1.132,18 €	1.549,12 €	1.549,12 €	69,34 €	- €	- €	6,29 €
Persoal de limpeza	1.132,18 €	1.549,12 €	1.549,12 €	69,34 €	- €	- €	6,29 €
Encargado de almacén	1.132,18 €	1.549,12 €	1.549,12 €	69,34 €	- €	- €	6,29 €
Botóns de 16 anos	819,75 €	1.074,23 €	1.074,23 €	69,34 €	- €	- €	4,83 €
Botóns de 17 anos	882,68 €	1.154,82 €	1.154,82 €	69,34 €	- €	- €	4,83 €
Almaceneiro	1.132,18 €	1.549,12 €	1.549,12 €	69,34 €	- €	- €	6,29 €
OPERADORES	Diario	Diario	Diario	Mensual	Diario	Diario	Diario
Capataz de obra / Xefe de taller	41,84 €	57,72 €	59,12 €	69,34 €	1,61 €	5,69 €	6,29 €
Capataz/Capataz de cuadrilla	40,53 €	55,84 €	57,09 €	69,34 €	1,61 €	5,69 €	6,29 €
Contraмаestre	39,85 €	54,95 €	56,17 €	69,34 €	1,61 €	5,69 €	6,29 €
Oficial de primeira	39,54 €	54,56 €	55,81 €	69,34 €	1,61 €	5,69 €	6,29 €
Oficial de segunda	38,86 €	53,59 €	54,84 €	69,34 €	1,61 €	5,69 €	6,29 €
Oficial de terceira/Axudante	38,24 €	52,69 €	53,94 €	69,34 €	1,61 €	5,69 €	6,29 €
Peón especialista	37,88 €	52,23 €	53,44 €	69,34 €	1,61 €	5,69 €	6,29 €
Peón	37,73 €	52,00 €	53,25 €	69,34 €	1,61 €	5,69 €	6,29 €
Aprendiz de 16 anos	28,70 €	38,12 €	39,39 €	69,34 €	1,61 €	5,69 €	4,83 €
Aprendiz de 17 anos	29,27 €	38,91 €	40,16 €	69,34 €	1,61 €	5,69 €	4,83 €

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.gal>
Código seguro de verificación:9OY360X8UO40ARMM



Mércores, 2 de agosto de 2023

Núm. 148

CATEGORÍAS	TÁBOA DE SALARIOS 2023 (segundo acordo reunión comisión negociadora do 9 de marzo de 2023)						
	SALARIO BASE	PAGOS EXTRAS E VACACIONS		PLUS ASISTENCIA	INCENTIVO		PLUS TRANSPORTE
		MARMORERÍAS	RESTO		MARMORERÍAS	RESTO	
PERSONAL TÉCNICO MEDIO							
Arquitectos e enxeñeiros técnicos, Profesores mercantís, técnicos, Licenciados, Licenciados Sociais, ATS, Docentes, Profesores industriais	1.623,16 €	2.231,09 €	2.231,09 €	71,42 €	- €	- €	6,48 €
	1.623,16 €	2.231,09 €	2.231,09 €	71,42 €	- €	- €	6,48 €
	1.573,21 €	2.160,19 €	2.160,19 €	71,42 €	- €	- €	6,48 €
ADMINISTRATIVOS							
Xefe de primeira	1.590,46 €	2.185,53 €	2.185,53 €	71,42 €	- €	- €	6,48 €
Xefe de segunda	1.433,41 €	1.967,41 €	1.967,41 €	71,42 €	- €	- €	6,48 €
Oficial de primeira	1.331,47 €	1.825,36 €	1.825,36 €	71,42 €	- €	- €	6,48 €
Oficial de segunda	1.229,69 €	1.683,91 €	1.683,91 €	71,42 €	- €	- €	6,48 €
Auxiliar de telefonista	1.164,77 €	1.593,66 €	1.593,66 €	71,42 €	- €	- €	6,48 €
Aspirantes	955,83 €	1.261,39 €	1.261,39 €	71,42 €	- €	- €	4,98 €
TÉCNICOS NON TITULADOS							
Encargado xeral	1.519,63 €	2.106,98 €	2.106,98 €	71,42 €	- €	- €	6,48 €
Delineante superior	1.433,41 €	1.967,02 €	1.967,02 €	71,42 €	- €	- €	6,48 €
Delineante de primeira	1.331,47 €	1.825,36 €	1.825,36 €	71,42 €	- €	- €	6,48 €
Delineante de segunda	1.256,33 €	1.721,21 €	1.721,21 €	71,42 €	- €	- €	6,48 €
Calgador	1.164,77 €	1.593,97 €	1.593,97 €	71,42 €	- €	- €	6,48 €
SUBALTERNOS							
Ordenanza, porteiro, garda de seguridade	1.166,15 €	1.595,59 €	1.595,59 €	71,42 €	- €	- €	6,48 €
Personal de limpeza	1.166,15 €	1.595,59 €	1.595,59 €	71,42 €	- €	- €	6,48 €
Encargado de almacén	1.166,15 €	1.595,59 €	1.595,59 €	71,42 €	- €	- €	6,48 €
Bolóns de 16 anos	844,34 €	1.106,46 €	1.106,46 €	71,42 €	- €	- €	4,98 €
Bolóns de 17 anos	909,16 €	1.189,47 €	1.189,47 €	71,42 €	- €	- €	4,98 €
Almaceneiro	1.166,15 €	1.595,59 €	1.595,59 €	71,42 €	- €	- €	6,48 €
OPERADORES	Diario	Diario	Diario	Mensual	Diario	Diario	Diario
Capataz de obra / Xefe de taller	43,09 €	59,45 €	60,90 €	71,42 €	1,66 €	5,87 €	6,48 €
Capataz/Capataz de cuadrilla	41,74 €	57,51 €	58,80 €	71,42 €	1,66 €	5,87 €	6,48 €
Contraestre	41,05 €	56,60 €	57,86 €	71,42 €	1,66 €	5,87 €	6,48 €
Oficial de primeira	40,73 €	56,20 €	57,49 €	71,42 €	1,66 €	5,87 €	6,48 €
Oficial de segunda	40,03 €	55,20 €	56,48 €	71,42 €	1,66 €	5,87 €	6,48 €
Oficial de terceira/Axudante	39,39 €	54,27 €	55,56 €	71,42 €	1,66 €	5,87 €	6,48 €
Peón especialista	39,01 €	53,79 €	55,04 €	71,42 €	1,66 €	5,87 €	6,48 €
Peón	38,86 €	53,56 €	54,85 €	71,42 €	1,66 €	5,87 €	6,48 €
Aprendiz de 16 anos	29,56 €	39,26 €	40,57 €	71,42 €	1,66 €	5,87 €	4,98 €
Aprendiz de 17 anos	30,15 €	40,08 €	41,37 €	71,42 €	1,66 €	5,87 €	4,98 €

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.gal>
Código seguro de verificación:9OY360X8UO40ARMN



Mércores, 2 de agosto de 2023

Núm. 148

CATEGORÍAS	TABLA DE SALARIOS 2024 (segundo acordo reunión comisión negociadora do 9 de marzo de 2023)						
	SALARIO BASE	PAGOS EXTRAS E VACACIONS		PLUS ASISTENCIA	INCENTIVO		PLUS TRANSPORTE
		MARMORERÍAS	RESTO		MARMORERÍAS	RESTO	
PERSONAL TÉCNICO MEDIO							
Arquitectos e enxeñeiros técnicos, Profesores mercantís, técnicos, Licenciados, Licenciados Sociais, ATS, Docentes, Profesores industriais	1.667,79 €	2.292,45 €	2.292,45 €	73,38 €	- €	- €	6,66 €
	1.667,79 €	2.292,45 €	2.292,45 €	73,38 €	- €	- €	6,66 €
	1.616,47 €	2.219,60 €	2.219,60 €	73,38 €	- €	- €	6,66 €
ADMINISTRATIVOS							
Xefe de primeira	1.634,20 €	2.245,63 €	2.245,63 €	73,38 €	- €	- €	6,66 €
Xefe de segunda	1.472,83 €	2.021,51 €	2.021,51 €	73,38 €	- €	- €	6,66 €
Oficial de primeira	1.368,08 €	1.875,55 €	1.875,55 €	73,38 €	- €	- €	6,66 €
Oficial de segunda	1.263,51 €	1.730,22 €	1.730,22 €	73,38 €	- €	- €	6,66 €
Auxiliar de telefonista	1.196,80 €	1.637,49 €	1.637,49 €	73,38 €	- €	- €	6,66 €
Aspirantes	982,11 €	1.296,07 €	1.296,07 €	73,38 €	- €	- €	5,12 €
TÉCNICOS NON TITULADOS							
Encargado xeral	1.561,42 €	2.164,92 €	2.164,92 €	73,38 €	- €	- €	6,66 €
Delineante superior	1.472,83 €	2.021,11 €	2.021,11 €	73,38 €	- €	- €	6,66 €
Delineante de primeira	1.368,08 €	1.875,55 €	1.875,55 €	73,38 €	- €	- €	6,66 €
Delineante de segunda	1.290,88 €	1.768,55 €	1.768,55 €	73,38 €	- €	- €	6,66 €
Calgador	1.196,80 €	1.637,80 €	1.637,80 €	73,38 €	- €	- €	6,66 €
SUBALTERNOS							
Ordenanza, porteiro, garda de seguridade	1.198,21 €	1.639,47 €	1.639,47 €	73,38 €	- €	- €	6,66 €
Persoal de limpeza	1.198,21 €	1.639,47 €	1.639,47 €	73,38 €	- €	- €	6,66 €
Encargado de almacén	1.198,21 €	1.639,47 €	1.639,47 €	73,38 €	- €	- €	6,66 €
Botóns de 16 anos	867,56 €	1.136,89 €	1.136,89 €	73,38 €	- €	- €	5,12 €
Botóns de 17 anos	934,16 €	1.222,18 €	1.222,18 €	73,38 €	- €	- €	5,12 €
Almaceneiro	1.198,21 €	1.639,47 €	1.639,47 €	73,38 €	- €	- €	6,66 €
OPERADORES	Diario	Diario	Diario	Mensual	Diario	Diario	Diario
Capataz de obra / Xefe de taller	44,28 €	61,09 €	62,57 €	73,38 €	1,71 €	6,03 €	6,66 €
Capataz/Capataz de cuadrilla	42,89 €	59,09 €	60,42 €	73,38 €	1,71 €	6,03 €	6,66 €
Contraestre	42,18 €	58,16 €	59,45 €	73,38 €	1,71 €	6,03 €	6,66 €
Oficial de primeira	41,85 €	57,75 €	59,07 €	73,38 €	1,71 €	6,03 €	6,66 €
Oficial de segunda	41,13 €	56,71 €	58,04 €	73,38 €	1,71 €	6,03 €	6,66 €
Oficial de terceira/Axudante	40,47 €	55,76 €	57,08 €	73,38 €	1,71 €	6,03 €	6,66 €
Peón especialista	40,09 €	55,27 €	56,56 €	73,38 €	1,71 €	6,03 €	6,66 €
Peón	39,93 €	55,04 €	56,36 €	73,38 €	1,71 €	6,03 €	6,66 €
Aprendiz de 16 anos	30,37 €	40,34 €	41,69 €	73,38 €	1,71 €	6,03 €	5,12 €
Aprendiz de 17 anos	30,98 €	41,18 €	42,51 €	73,38 €	1,71 €	6,03 €	5,12 €

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.gal>
Código seguro de verificación:9OY360X8UO40ARMN



Mércores, 2 de agosto de 2023
Núm. 148

ANEXO II. FICHA INFORMATIVA DO PLUS DE TÓXICOS, PENOSOS E PERIGOSOS

Empresa:	
Anualidade de mostraxe:	

Data:	
-------	--

PREMISAS PARA REPORTAR DATOS 2022-2024	
% mínimo de riscos moderados sobre o total	< 35 %
Establecemento xeral VLA-ED mínimo (80 % x 0,05 mg/m ³)	< 0,035 mg/m ³
Establecemento mineiro VLA-ED mínimo (40 % x 0,1 mg/m ³)	< 0,035 mg/m ³
Ruído (excluída a atenuación dos auriculares)	<80 db (A)

Datos de medición	
silíce en po	
Ruído	

RISCOS	Traballo	Traballo	Traballo	Traballo	Traballo	Traballo	Traballo	Traballo
Riscos totais por posición								
Risco Moderado Total								
% Moderado sobre Total	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!

ÚLTIMOS RESULTADOS DA MEDICIÓN QUE CUMPRIN COA PREMISA	Traballo	Traballo	Traballo	Traballo	Traballo	Traballo	Traballo	Traballo
mg / m ³ SiO ₂								
Decibelios (A)								

*Indicar os nomes dos postos de traballo

Sinatura do xerente ou administrador

Sinatura do Delegado de Prevención

Sinatura do Técnico
Responsable do SPA

(se é aplicable)

En... a XX de XX de 202X

En... a XX de XX de 202X

En... a XX de
XX de 202X

Sanción por no envío de la ficha (Artículo 9.7)

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.

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.gal>
Código seguro de verificación:9OY360X8UO40ARMIN



Mércores, 2 de agosto de 2023

Núm. 148

HOJA DE IDENTIFICACIÓN DE FIRMAS

POR LA PARTE EMPRESARIAL:

NOMBRE	DNI	FIRMA
Carlos Pérez Rodríguez		
Joseba Couso Iglesias		
José Ángel Lorenzo Ramírez		
Fernando Gallego		
Javier Blanco Silva		
Alfonso Sanmartín Agulla		

POR UGT:

NOMBRE	DNI	FIRMA
José Carlos Casal Iglesias		
Delfín Pensado Vidal		

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.gal>
Código seguro de verificación:9OY360X8UO40ARMN



Mércores, 2 de agosto de 2023

Núm. 148

POR CCOO:

NOMBRE	DNI	FIRMA
Francisco Estévez Rodríguez		
Manuel Lorenzo Abalde		
Manuel Gómez Martínez		
Alberto González Pereira		
Valentín González Merino		

