



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

XUNTA DE GALICIA

Consellería de Emprego, Comercio e Emigración

Departamento Territorial da Coruña

Servizo de Emprego, Relacións laborais, Traballo Autónomo e Economía Social

Resolución de inscripción e publicación do convenio colectivo provincial da Coruña de Elaboración e instalación de pedra e mármore, código de convenio 15000985011982

O 9 de xullo de 2024 tivo entrada no rexistro de acordos e convenios colectivos de traballo da Comunidade Autónoma de Galicia a solicitude de inscripción do convenio colectivo provincial da Coruña de ELABORACION E INSTALACION DE PEDRA E MÁRMORE , código de convenio 15000985011982.

Despois de que persoal deste órgano periférico revisara a correspondente documentación pódese inscribir o convenio de referencia, de acordo co disposto no artigo 90 e concordantes do Real Decreto Lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores (BOE núm. 255, do 24 de outubro de 2015) e no artigo 2.1 e concordantes do Real Decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo, (BOE núm.143, do 12 de xuño de 2012), así como na Orde do 29 de outubro de 2010 pola que se crea o rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo na Comunidade Autónoma de Galicia (DOG núm. 222 do 18 de novembro).

O Departamento Territorial de Emprego, Comercio e Emigración da Coruña é competente para resolver en materia de rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo e plans de igualdade, segundo o disposto no Decreto 42/2024, do 14 de abril, polo que se establece a estrutura orgánica da Xunta de Galicia (DOG núm. 73, de 14 de abril de 2024) e o Decreto 49/2024, do 22 de abril, polo que se fixa a estrutura orgánica das consellerías da Xunta de Galicia (DOG núm. 81, de 24 de abril de 2024, polo que RESOLVO:

1. Inscribir o convenio colectivo provincial da Coruña de ELABORACION E INSTALACION DE PEDRA E MÁRMORE no rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo da Comunidade Autónoma de Galicia.
2. Ordenar a remisión do texto deste convenio colectivo ao Boletín Oficial da Provincia da Coruña para a súa publicación.

A Coruña, 17 de xullo de 2024.

O director territorial

Juan José Couce Prego

ELABORACIÓN E INSTALACIÓN DE PEDRA E MÁRMORE DA PROVINCIA DA CORUÑA

Capítulo I - Natureza xurídica, ámbitos e garantías

Artigo 1.- Partes asinantes

Son asinantes do presente convenio as centrais sindicais UGT, CCOO e CIG, en representación dos traballadores do sector, e a Asociación de Marmoristas de A Coruña en representación empresarial.

Artigo 2.- Natureza Xurídica

O presente convenio foi negociado ao amparo do Título III do Estatuto dos Traballadores e, en particular de conformidade co establecido no artigo 83 e 84 de dito texto.

Artigo 3.- Ámbito Funcional

O presente convenio é de aplicación a todas as empresas dedicadas á actividade de “Elaboración e Instalación de Pedra e Mármore” tanto mecánica como manual.

Así mesmo, dita aplicación será extensiva ás empresas cuxa actividade sexa a de Aglomerados de Cuarzo e Granito, con Resinas.

Quedan exceptuadas do presente ámbito funcional aquelas empresas que contén cun convenio propio que regule os aspectos previstos no artigo 84.2 do Estatuto dos Traballadores.

Artigo 4.- Ámbito territorial.

O presente convenio é de ámbito provincial, afectando aos centros de traballo sitos no territorio da provincia da Coruña, aínda cando o domicilio da empresa radique fóra deste.

Artigo 5.- Ámbito persoal.

Quedan afectados polo presente convenio todos os traballadores, sexa cal fora a súa categoría profesional, que durante a súa vixencia presten os seus servizos baixo a dependencia e por conta das empresas afectadas no seu ámbito territorial, sen máis excepción que as que marque a Lei.

Artigo 6.- Vixencia e Duración

O presente convenio entrará en vigor o día 1 de xaneiro do 2022 e a súa duración será ata o 31 de decembro do 2024.

Artigo 7.-Prórroga e denuncia.

A denuncia do presente convenio haberá de facerse como mínimo cun mes de antelación a súa finalización. No suposto de non ser denunciado antes da finalización da súa vixencia temporal, considerarase prorrogado a todos os efectos por un ano máis, e así sucesivamente.

A devandita prórroga ou prorrogas manterá os salarios vixentes a 31 de decembro do ano de finalización do convenio.

A denuncia efectuarase mediante comunicación escrita á outra parte, e comunicarse á Autoridade Laboral, contándose o prazo desta desde a data de recepción da referida comunicación.

Artigo 8.- Prelación de Normas

As normas que contén este convenio regularán con carácter preferente e prioritario as relacións entre traballadores e empresarios afectados por este, excepto naquelas cuestións dispostas no artigo 84.2 do Estatuto dos Traballadores.

Artigo 9.- Compensación e absorción.

As retribucións pactadas neste convenio compensarán e absorberán todas as existentes no momento da súa entrada en vigor. Non obstante, as condicións superiores pactadas a título persoal que teñan establecidas as empresas á entrada en vigor do presente convenio e que con carácter global, excedan deste en cómputo anual, serán respectadas.

Artigo 10.- Vinculación á totalidade.

As condicións pactadas neste convenio forman un todo orgánico e indivisible e para os efectos da súa aplicación práctica serán consideradas globalmente.

SECCIÓN CUARTA. COMISIÓN MIXTA

Artigo 11.- Comisión Paritaria

Constitúese unha Comisión Mixta de Interpretación, presidida pola persoa que se designe na primeira reunión que se celebre. Quedará constituída por tres representantes dos sindicatos asinantes do convenio e tres empresarios en representación de ASOEMAR.

Para a adopción de acordos, será necesaria a conformidade de dous compoñentes de cada unha das partes.

Nomearase secretario a un vogal da Comisión, podendo asistir os asesores de ambas as dúas representacións, con voz pero sen voto.

A Comisión paritaria establece o seu domicilio a efectos de notificacións en:

Rúa Do Hórreo, 32-1ª

15702-Santiago de Compostela

comisionparitaria@asoemar.org

CAPÍTULO II - Percepcións Económicas

NORMAS XERAIS

Artigo 12.- Condicións Económicas

As condicións retributivas do persoal afectado por este convenio, serán as que conteñen as táboas de salariais, que se unen como anexo e se regulan nos artigos seguintes.

Artigo 13.- Pagamento de haberes.

Efectuarase dentro dos cinco primeiros días do mes seguinte ao seu devengo e con dereito por parte do traballador a solicitar anticipos quincenais a conta dos salarios que teña devengados co tope establecido pola lexislación vixente.

Artigo 14.- Salario Base

Entenderase por tal e polo tanto será o oficial para todos os efectos, o que figura para cada categoría e profesión na táboa salarial (anexo I).

Artigo 15.- Pluses

Establécense dous pluses, un de carácter salarial denominado plus de asistencia, e outro de carácter non salarial denominado plus de distancia e transporte. Este pluses percibiranse por día efectivo de traballo.

Artigo 16.- Plus de Asistencia

Aboarase a todos os traballadores na contía sinalada na táboa salarial que figura como anexo I ao presente convenio.

Artigo 17.- Plus de distancia e transporte

Co fin de simplificar o cómputo da distancia do domicilio do traballador e o centro de traballo, aboaranse a todos os traballadores, calquera que sexa a distancia entre o domicilio e o centro de traballo, de acordo coas cantidades que figuran na táboa de salarios e que se recollen no anexo I do presente convenio.

Artigo 18.- Plus de perigosidade, penalidade e toxicidade.

Cando o traballador realice traballos que supoñan perigosidade, penalidade ou toxicidade percibirá un incremento do 20% sobre o salario base por dito concepto. e se o traballador realizase os traballos unicamente durante media xornada, a porcentaxe anteriormente citada reducirase á metade.

As cantidades iguais ou superiores ao plus fixado neste artigo que estean establecidas ou se establezan polas empresas, serán respectadas sempre que fosen concedidas polo devandito concepto, en cuxo caso non será esixible o aboamento de incrementos fixados neste artigo. Tampouco virán obrigadas a satisfacer o citado aumento, aquelas empresas que o teñan incluído, en igual ou superior contía, no salario de cualificación do posto de traballo.

Se por calquera causa desaparecesen as condicións motivadoras da percepción do citado plus, este deixará de aboarse, non tendo polo tanto carácter consolidable.

En caso de discrepancia entre ambas as dúas partes sobre se un traballo ten a cualificación ou non de perigoso, penoso, tóxico ou nocturno, estarase ao que dispoña a xurisdición laboral, mediante resolución fundada e previos os informes técnicos oportunos.

A devandita resolución poderá ser recorrible polas partes, de conformidade coa lexislación vixente.

Artigo 19.-Incremento salarial.

Para cada ano de vixencia do convenio incrementarase segundo o seguinte desglose:

- 2022..... 3,5% de incremento.
- 2023 3.5% de incremento.
- 20243,00% de incremento.

Artigo 20.- Cláusula de revisión salarial.

Para o ano 2024 establece-se unha cláusula de revisión para o caso de que o incremento do IPC real estatal supere o 3,00%, neste caso efectuarse unha revisión no exceso sobre do 3% co límite dun 1,5%, e dicir un 4.5% de incremento total, servindo de base sobre das táboas de 2023. Este incremento non xenerará atrasos, servindo de base para aplicar o incremento salarial do ano 2025.

Artigo 21.- Haberes extraordinarios.

A todos os traballadores afectados polo presente convenio, aboaránselles dúas pagas extras ao ano, unha coa nómina do mes de xuño, e outra antes do 21 de decembro (anexo II).

As pagas aboaranse a razón de trinta días de salario base, máis antigüidade, se é o caso, sendo o seu cálculo semestral.

Destas quedan excluídos os plus a que fai referencia os artigos 16 e 17 do presente convenio. Os traballadores percibirán estas proporcionalmente ao tempo traballado.

Artigo 22.- Axudas de custo por desprazamento.

O persoal con dereito a axuda de custo, percibirá polo devandito concepto a cantidade de 44 € a completa con pernoita, de 20 € a completa sen pernoita e de 10 € a media axuda de custo, para todas as categorías profesionais. Non obstante, nos supostos en que os importes expresados non alcanzasen, aboarase ao traballador a diferenza correspondente, logo de presentación de factura ou facturas. Estes importes resultarán exixibles dende a publicación do Convenio.

Artigo 23.- Transporte con vehículo propio.

O transporte a utilizar polos traballadores será, prioritariamente, o propio da empresa.

No suposto que empresa e traballador cheguen a un acordo, este poderá utilizar o seu propio vehículo para realizar servizos da empresa, vindo neste suposto obrigada a aboar ao seu traballador 0,36 € por quilómetro recorrido.

Artigo 24.- Antigüidade

As bonificacións por anos de servizos (antigüidade) están conxeladas e, o seu cálculo, farase sobre o Salario base do convenio do ano 1979.

Os aumentos polo devandito concepto serán de dous bienios do cinco por cento e quinquenios do sete por cento, ata un máximo de tres.

As percepcións por antigüidade figuran reflectidas no anexo I.

CAPITULO III - Xubilación**Artigo 25.- Xubilación anticipada.**

Se esta se produce no ano anterior á idade de xubilación, a empresa virá obrigada a substituír o devandito traballador por outro e por un período dun ano. Parcial: Estarase ao disposto no Real Decreto 1131/2002, do 31 de outubro, a o establecido na Lei 27/2011, de 1 de agosto, ou lexislación vixente, en cada caso.

CAPITULO IV - Xornada**Artigo 26.- Xornada de traballo.**

A xornada laboral anual será de 1.752 horas, distribuídas en 40 horas semanais de luns a venres, podendo as empresas e de conformidade cos traballadores, alterar a devandita xornada semanal e traballar a mañá do sábado, sempre que non exceda das anteriormente citadas 40 horas.

O calendario laboral para o ano 2024, será o que se estableceu nos acordos da comisión negociadora, sen embargo anualmente as empresas poderán elaborar o seu propio calendario laboral que rexerá en cada un dos concellos da provincia de A Coruña onde estea establecida a empresa, debendo expoñerse un exemplar del en lugar visible de cada centro de traballo.

Deberá especificar as xornadas laborais e as horas de cada unha delas, ata completar o número de horas anual pactado. O calendario laboral deberá ser exposto aos traballadores no taboleiro de anuncios dentro do primeiro trimestre de cada exercicio.

Non obstante o anteriormente exposto e de mutuo acordo entre as partes, poderanse acordar días de libre disposición, en función das súas necesidades.

Artigo 27.- Vacacións

Os traballadores e traballadoras afectados polo presente convenio gozarán dun período de vacacións anuais de 30 día naturais dos cales 21, como mínimo, serán laborais, percibindo durante estas o Salario base, máis Antigüidade, se é

o caso, e os plus de asistencia (plus salarial), plus de transporte e distancia (plus non salarial) correspondente aos días que, de estar a traballar, percibiría.

O seu desfrute realizarase en dous períodos, quince días en verán, é dicir, nos meses de xuño, xullo e agosto e, os quince días restantes, noutra época distinta do ano, e conformidade coas necesidades da empresa.

Así mesmo, garáteselle a todos os traballadores, un desfrute de vinte e un días laborables, no conxunto dos dous períodos anteriormente sinalados.

Artigo 28. -Licenzas.

As licenzas previstas e reguladas no Estatuto dos Traballadores, complementáanse e precisan nos seguintes termos:

- a) Matrimonio do traballador: 15 días naturais retribuídos.
- b) Falecemento: A licenza en caso de falecemento de esposa e fillos así como pais, pais políticos e irmáns, será de 5 días.
- c) Nacemento de fillo: : Estarase o disposto no artigo 48 bis do Estatuto dos traballadores.
- d) Lactación: Estarase o disposto no artigo 37.4 do Estatuto dos traballadores.
- e) Por accidente ou enfermidade grave, hospitalización ou operación que precise repouso domiciliario tanto de familiar até o 2º grado como persoa convente (art. 37.b) do ET).

Polo que se refire a outros supostos, estarase ao disposto polo Estatuto dos Traballadores ou norma complementaria.

As retribucións correspondentes aos días de licenza serán: Salario base, Antigüidade e Plus de asistencia.

Artigo 29.- Día efectivo de traballo.

Entenderase por tal e para os efectos dos artigos 14, 15 e 16 do presente convenio, cando o traballador preste os seus servizos efectivos polo menos durante catro horas.

Será así, cando se trate de xornada completa e, proporcional, cando a xornada sexa a tempo parcial.

Artigo 30.- Horas extraordinarias.

As empresas, sempre e cando non se perturbe o normal proceso produtivo, poderán compensar as mesmas por tempos equivalentes de descanso.

No suposto de que se realizase a compensación prevista no apartado anterior, as horas extraordinarias compensadas non se computarán para os efectos dos límites fixados para elas.

Se se procede ao seu aboamento, este realizarase da forma seguinte:

Ano 2022

- Normais 12,28€, festivos 14,50€ e domingos ou nocturnas 20,07.

Ano 2023

- Normais 12,70€, festivos 15,01€ e domingos ou nocturnas 20,77.

Ano 2024

- Normais 13,09€, festivos 15.46€ e domingos ou nocturnas 21,39.

O prezo das horas extraordinarias incrementarase cada ano o mesmo que se incremente o convenio.

Artigo 31.- Parte de traballo.

As empresas que na actualidade viñan utilizando o parte de traballo, continuarán facéndoo na forma habitual sen obriga de asinar e dentro da xornada laboral.

Naquelas empresas nas que na actualidade non se confeccione devandito parte, poderá ser negociado entre empresarios e traballadores a súa implantación.

CAPITULO V - Contratación

Artigo 32. - Contrato fixo-descontinuo

1. Dadas as peculiaridades das actividades enmarcadas no ámbito funcional deste Convenio, establecidas no artigo 1, cómpre regular a modalidade contractual fixo-discontinua no sector da pedra e do mármore.

2. O contrato deberá formalizarse necesariamente por escrito e, segundo o establecido no artigo 16.2 do T.T., deberá reflectir os elementos esenciais da actividade laboral, entre outros, a duración do período de actividade, a xornada laboral e a súa distribución horaria, entre outros. aínda que estes últimos poderán comparecer con carácter estimativo, sen prexuízo da súa especificación no momento da convocatoria.

3. O traballador deberá ser chamado cada vez que a actividade da empresa na provincia 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.

A convocatoria realizarase cunha antelación mínima de dez días, mediante burofax, correo certificado con acuse de recibo, ou por calquera outro medio que garanta que a notificación se realizou coas garantías suficientes. Neste deberá indicarse a data de constitución e o centro de traballo, e remitirse ao enderezo que o traballador lle comunique á empresa, sendo o traballador o único responsable de comunicarlle á empresa calquera modificación dos datos de contacto para o envío do a citada comunicación.

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

A orde de convocatoria rexerase polos seguintes criterios:

- a) Ámbito funcional, grupo profesional e as súas características (criterios xerais, formación e tarefas)
- b) Anos de servizo e experiencia na empresa.

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

4. Establecese un período máximo de inactividade de 12 meses entre chamamentos.

5. Nos supostos de contratos fixo-discontinuos adscritos a unha ou varias obras, cando se produza a finalización desta ou destas obras, entendéndose como a finalización real, comprobable e efectiva da obra que se vai executar na mesma ou sobre elas, ou Cando a progresiva finalización das correspondentes unidades de traballo faga innecesario o número de traballadores contratados para a súa execución, interromperanse os contratos de traballo fixo-discontinuo, entrando os traballadores en período de inactividade, causando baixa na Seguridade Social.

Os contratos fixos-discontinuos non adscritos a unha ou varias obras interromperanse cando desapareza a necesidade que motivou a súa convocatoria, quedando os traballadores cun período de inactividade que ocasione a baixa na Seguridade Social.

Artigo 33.- Contrato eventual por circunstancias da produción.

Este contrato ten como finalidade atender as esixencias circunstanciais do mercado, acumulación de tarefas ou exceso de pedidos, aínda tratándose da actividade normal da empresa.

De conformidade co regulado polo R.D.L.G. 2/2015, de 23 de outubro polo que se aproba o texto refundido do Estatuto dos Traballadores, a duración máxima establecida para este tipo de contrato é ampliable dentro dos límites establecidos pola normativa mencionada, mediante negociación colectiva.

O sector de “elaboración e instalación de pedra e mármore”, obxecto de regulación, resulta flutuante na súa intensidade produtiva en función das circunstancias conxunturais e cíclicas da economía. Esta conclusión conduce, inevitablemente, a que as posibilidades do sector se enmarquen nun amplo concepto de existencias circunstanciais do mercado que leven consigo transitorias acumulacións de tarefas ou pedidos.

Estas circunstancias resultan ser ciclicamente constantes no tempo e de relativa permanencia temporal dentro dos ciclos cambiantes da economía.

Por todo iso, as partes asinantes acordan adaptar as condicións singulares do sector en tanto persistan as circunstancias de emprego e produtividade.

Os contratos de duración inferior a seis meses quedan limitados a unha única vez a posibilidade de prórroga.

O período máximo dentro do cal se poderá realizar será de dezoito meses, non podendo superar a duración do contrato as tres cuartas partes do período de referencia establecido nin, como máximo, doce meses.

Á terminación do contrato, a empresa virá obrigada a satisfacer ao traballador unha indemnización de vinte días de salario base por ano de servizo, ou parte proporcional que corresponda.

Os contratos que se asinen baixo esta modalidade, conterán unha referencia expresa ao presente artigo.

Artigo 34.- Preaviso de cesamento.

Cando un traballador desexe cesar ao servizo dunha empresa, deberá avisar previamente cunha antelación mínima de oito días a aquela en que se produza a baixa. En caso de incumprimento desta obriga, perderase o dereito a percibir as partes proporcionais dos emolumentos que lle puidesen corresponder pola liquidación.

A notificación do cesamento realizarase mediante escrito duplicado dirixido á empresa e asinado polo traballador. A empresa devolverá ao traballador un exemplar como xustificante de recepción, facendo constar a data de presentación.

Co fin de dar doado cumprimento á Norma, a empresa facilitará ao traballador os medios para este trámite administrativo.

Artigo 35.-Empresas de traballo temporal e multiservizos.

Cando as empresas do sector contraten traballadores a través de empresas de traballo temporal, ou outro tipo de empresas que empreguen a modalidade contractual de posta a disposición, estas aplicarán os mesmos dereitos laborais e retributivos que se recollen no presente convenio.

Esta modalidade de contratación farase para a realización de traballos non habituais, agás cando se trate de incapacidades laborais ou situacións consideradas de carácter extraordinario.

Cando as empresas afectadas por este acordo, contraten os servizos de empresas multiservizo para a realización de servizos incluídos no ámbito funcional deste convenio colectivo e no centro de traballo da compañía principal, as empresas multiservizo aplicaran os mesmos dereitos laborais e retributivos que se recollen no presente convenio. Esta obriga quedará expresamente establecida no contrato de servizo.

CAPITULO V - Prestacións sociais

Artigo 36.- Roupas de traballo.

As empresas subministrarán a todo o persoal unha prenda de traballo consistente nunha “praieira”, bata, funda ou similar. A súa conservación e limpeza correrán a cargo do traballador quen deberá mantela en perfecto estado de conservación e uso.

Por unha deterioración ostensible, procederase á entrega dunha nova prenda.

Así mesmo e, única e exclusivamente, aos traballadores que traballen a temperaturas que así o aconsellen, subministraráselle un chaleco.

As prendas citadas no presente artigo, poderán levar o anagrama da empresa se esta o desexase.

Así mesmo o traballador recibirá da empresa os EPIS que a valoración de posto en materia de riscos laborais estipule.

Artigo 37.-Póliza de accidente e enfermidade profesional.

As empresas virán obrigadas a concertar, con primas íntegras ao seu cargo, unha póliza de accidentes en orde á cobertura e os riscos de falecemento e invalidez permanente absoluta, e invalidez permanente total dos traballadores derivada de enfermidade profesional ou accidente de traballo, incluídos os accidentes “in-itinere” que garanta ao traballador accidentado ou ás súas habente-causas no caso de falecemento producido fortuíta, espontánea, e independente da vontade do traballador, ou a invalidez indicada, o percibo das indemnizacións seguintes:

- a) 90.000 € en caso de falecemento do traballador.
- b) 90.000 € en caso de invalidez permanente absoluta, ou invalidez permanente total, derivada da mesma continxencia.

Para cada un dos anos de vixencia do convenio estas cantidades serán incrementadas en igual porcentaxe ao IPC habido no ano anterior

En ambos os dous casos, a referida póliza só abranguerá os procesos indicados a partir da vixencia e validez desta. Para os efectos a cualificación de accidente e o grao de invalidez, será que, no seu día, ditamine a Autoridade competente.

Estas compensacións, son compatibles coas pensións e indemnizacións que poida corresponder percibir ao traballador da Seguridade Social ou montepío.

Non obstante o exposto anteriormente, as indemnizacións que sexan percibidas polos traballadores con cargo ao contrato de seguro de accidentes e enfermidades profesionais que contén este convenio, considéranse como entregas a conta das indemnizacións de calquera natureza que, se é o caso, puidesen declarar con cargo ás empresas os Tribunais de Xustiza, compensándoas ata onde alcancen.

As empresas integradas en ASOEMAR, non virán obrigadas a efectuar desembolso ningún a conta da indemnización a percibir, senón que, só estarán obrigadas a comunicar o accidente do traballador á súa Organización Empresarial ou directamente, á Compañía de Seguros, do accidente con resultado de morte, invalidez permanente total ou absoluta. A partir deste momento toda a tramitación correrá a cargo dos herdeiros, ou traballador accidentado.

Artigo 38.- Revisións afeccións derivadas da exposición ao po de sílice

As empresas asumiran o custos que conleve facer a revisión no INSTITUTO NACIONAL DE SILICOSIS, sito no HUCA en Avda Roma, s/n 33.011 Oviedo-Asturias, sempre e cando dita revisión sexa proposta polo servizo de vixilancia da saúde na empresa. (Este compromiso manterase mentres en Galicia non se conte cun Centro das mesmas características)

Artigo 39.- Complemento de IT.

En caso de IT derivada de accidente, a empresa procederá a completar durante os catro primeiros meses ata o 100% da base reguladora.

A hospitalización por accidente será válida, sempre e cando, este teña a consideración de laboral.

Artigo 40.- Faltas e sancións dos traballadores.

De conformidade co disposto no artigo 58, apartado 1 do Estatuto dos Traballadores, as representacións Social e Económica acordan graduar as faltas e sancións quedando establecidas e recollidas as mesmas na forma que se indica no anexo V.

Igualmente e co obxecto de comprometerse ambas as dúas partes no obxectivo común de procurar unha diminución dos riscos laborais do traballador, faise especial fincapé en que este terá a obriga de recepcionar, coa súa sinatura, os medios de protección que lle entregue a empresa. A non cumprimentación de tal requisito pode ser considerada como leve ou caso de persistir na mesma actitude, a súa consideración será de grave.

A inobservancia das ordes ou o incumprimento das normas en materia de Seguridade e hixiene no traballo, dependendo de si supón un risco grave para o traballador, os seus compañeiros ou terceiros, así como negarse á tilización dos medios de Seguridade facilitados pola empresa, considerarase como grave e, se o devandito motivo fose o causante dun accidente laboral grave, levará consigo prexuízos graves aos seus compañeiros ou a terceiros, ou danos graves á empresa, ben sexa materiais ou económicos, a súa consideración será de moi grave.

O anteriormente exposto é aclaratorio e complementario ao disposto no anexo V, sobre faltas e sancións.

CAPÍTULO VI.- Das empresas de aglomerados de cuarzo e granito, con resinas.**Artigo 41.- Xornada de quendas.**

Esta xornada ten as seguintes variantes:

- Dúas quendas: A súa xornada será de luns a venres con quendas rotatorios de 8 horas de mañá ou de tarde.
- Tres quendas: A súa xornada será de luns a venres con quendas rotatorios de 8 horas de mañá, de tarde ou de noite.

Artigo 42.- Plus de quendas

Os traballadores e traballadoras a quendas devengarán, por día de traballo efectivo, a cantidade de: 2022: 5,65; 2023: 5,84 €/día; 2024: 6,02 €/día

O plus de quendas incrementarase anualmente na mesma porcentaxe de incremento das táboas salariais.

DISPOSICIÓN ADICIONAL I.

As empresas vinculadas ao presente convenio, quedarán facultadas para negociar melloras a este, sempre que estas queden directamente vinculadas a obxectivos de aumento da produtividade e outros que permitan o incremento da súa competitividade.

DISPOSICIÓN ADICIONAL II.

Os atrasos que correspondan polos incrementos económicos, aboaranse dentro dos tres meses seguintes á publicación do convenio ou Táboa Salarial actualizada no Boletín Oficial da Provincia.

Non obstante o anterior as empresas poderán acordar cos seus traballadores prazos de abono superiores, sen que en ningún caso poidan superar os doce meses.

DISPOSICIÓN ADICIONAL III.

Con carácter inmediato á firma do convenio iniciárase a negociación para a adaptación do texto ao disposto no artigo 22 do Estatuto dos Traballadores, e, de redacción dun regulamento de funcionamento da comisión paritaria.

DISPOSICIÓN ADICIONAL IV.**PROMOCIÓN E CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

Ante a complicación de regular no convenio colectivo estas cuestións, pola disparidade das empresas do sector, as partes asinantes deste convenio, acordan que en cada empresa, e no seu ámbito, poidan negociar tanto a promoción como a clasificación profesional coa representación legal das persoas traballadoras.

A apertura da negociación poderá ser instada pola patronal ou a representación dos traballadores, e requirira da aprobación expresa e por escrito das dúas partes. En ausencia de aprobación expresa e conxunta rexera o establecido no presente convenio.

DISPOSICIÓN FINAL. (INAPLICACIÓN DAS CONDICIÓNS DE TRABALLO)

Os traballadores que se vexan afectados pola inaplicación das condicións de traballo previstas no artigo 82.3 do Estatuto dos Traballadores poderán ceder a representatividade a calquera dos sindicatos asinantes do presente convenio para que actúen no seu nome durante o período de consultas que se debe dar.

Si no período de consultas non se chegara a ningún acordo a proposta de inaplicación poderá ser remitida a Comisión Paritaria do presente convenio, quen no prazo máximo de 7 días emitirá un ditame ao respecto.

No suposto de non haber un acordo entre empresa e representantes dos traballadores, nin a Comisión Paritaria emitira un informe positivo a petición da empresa o expediente remitirase ao AGA (Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais para a Solución de Conflitos Colectivos de Traballo).

TÁBOA SALARIAL 2022

Incremento	3,50%				
CATEGORIAS Y CONCEPTOS	Salario Base	Plus de Asistencia	Plus de Distancia y Transporte	Salario Mensual	Valor Pagas Extras
OFIC. ADMINISTRATIVO 1ª	1.274,07	210,13	221,21	1.705,41	1.273,96
OFIC. ADMINISTRATIVO 2ª	1.233,82	210,13	215,31	1.659,26	1.233,83
AUX. ADMINISTRATIVO	1.165,33	210,13	182,39	1.557,84	1.165,24
ENCARGADO GENERAL	1.509,30	210,13	253,53	1.972,96	1.524,52
DELINEANTE 1ª	1.324,66	210,13	236,33	1.771,11	1.324,54
DELINEANTE 2ª	1.227,55	210,13	233,43	1.671,11	1.227,43
JEFE TALLER	44,14	9,53	10,49	64,17	1.325,11
ENCARGADO DE OBRA	43,74	9,53	9,69	62,96	1.312,70
CAPATAZ	42,88	9,53	9,84	62,26	1.287,02
MODELISTA	43,92	9,53	10,35	63,80	1.317,84
ADORNISTA	44,44	9,53	8,58	62,56	1.322,12
OFICIAL 1ª DE OFICIO	42,84	9,53	11,19	63,56	1.285,72
OFICIAL 2ª DE OFICIO	41,11	9,53	8,35	59,00	1.233,95
AYUDANTE	40,74	9,53	6,72	56,99	1.222,82
PEÓN ESPECIALIZADO	40,01	9,53	5,24	54,78	1.200,99
PEÓN ORDINARIO	39,15	9,53	3,86	52,55	1.174,86
APRENDICES	25,61	9,53	1,83	36,97	768,66

TÁBOA SALARIAL 2023

Incremento 3,50%

CATEGORIAS Y CONCEPTOS	Salario Base	Plus de Asistencia	Plus de Distancia y Transporte	Salario Mensual	Valor Pagas Extras
OFIC. ADMINISTRATIVO 1ª	1.318,67	217,48	228,95	1.765,10	1.318,55
OFIC. ADMINISTRATIVO 2ª	1.277,01	217,48	222,85	1.717,33	1.277,02
AUX. ADMINISTRATIVO	1.206,11	217,48	188,77	1.612,37	1.206,03
ENCARGADO GENERAL	1.562,12	217,48	262,41	2.042,01	1.577,88
DELINEANTE 1ª	1.371,02	217,48	244,60	1.833,10	1.370,90
DELINEANTE 2ª	1.270,52	217,48	241,60	1.729,60	1.270,39
JEFE TALLER	45,69	9,87	10,86	66,42	1.371,49
ENCARGADO DE OBRA	45,27	9,87	10,03	65,16	1.358,65
CAPATAZ	44,38	9,87	10,19	64,43	1.332,07
MODELISTA	45,45	9,87	10,71	66,03	1.363,97
ADORNISTA	46,00	9,87	8,88	64,74	1.368,39
OFICIAL 1ª DE OFICIO	44,34	9,87	11,58	65,78	1.330,72
OFICIAL 2ª DE OFICIO	42,55	9,87	8,64	61,06	1.277,14
AYUDANTE	42,16	9,87	6,95	58,98	1.265,62
PEÓN ESPECIALIZADO	41,41	9,87	5,42	56,70	1.243,03
PEÓN ORDINARIO	40,52	9,87	4,00	54,39	1.215,98
APRENDICES	26,50	9,87	1,90	38,26	795,57

TÁBOA SALARIAL 2024

Incremento 3,00%

CATEGORIAS Y CONCEPTOS	Salario Base	Plus de Asistencia	Plus de Distancia y Transporte	Salario Mensual	Valor Pagas Extras
OFIC. ADMINISTRATIVO 1ª	1.358,23	224,00	235,82	1.818,05	1.358,11
OFIC. ADMINISTRATIVO 2ª	1.315,32	224,00	229,53	1.768,85	1.315,33
AUX. ADMINISTRATIVO	1.242,30	224,00	194,43	1.660,74	1.242,21
ENCARGADO GENERAL	1.608,99	224,00	270,28	2.103,27	1.625,22
DELINEANTE 1ª	1.412,15	224,00	251,94	1.888,09	1.412,03
DELINEANTE 2ª	1.308,63	224,00	248,85	1.781,49	1.308,50
JEFE TALLER	47,06	10,16	11,19	68,41	1.412,63
ENCARGADO DE OBRA	46,63	10,16	10,33	67,12	1.399,40
CAPATAZ	45,71	10,16	10,49	66,37	1.372,03
MODELISTA	46,82	10,16	11,03	68,01	1.404,89
ADORNISTA	47,38	10,16	9,15	66,69	1.409,45
OFICIAL 1ª DE OFICIO	45,67	10,16	11,93	67,76	1.370,64
OFICIAL 2ª DE OFICIO	43,83	10,16	8,90	62,89	1.315,45
AYUDANTE	43,43	10,16	7,16	60,75	1.303,59
PEÓN ESPECIALIZADO	42,66	10,16	5,58	58,40	1.280,32
PEÓN ORDINARIO	41,74	10,16	4,12	56,02	1.252,46
APRENDICES	27,30	10,16	1,95	39,41	819,43

TÁBOA ANTIGÜIDADE

Devengos antigüidade

CATEGORIAS E CONCEPTOS	NIVEL	5% (2 años)		10% (4 años)		17% (9 años)		24% (14 años)		31% (19 años)	
		Mes	Día	Mes	Día	Mes	Día	Mes	Día	Mes	Día
OFIC. ADMINISTRATIVO 1ª	VI	6,71		13,41		22,92		32,41		41,73	
OFIC. ADMINISTRATIVO 2ª	VIII	6,52		13,04		22,17		31,30		40,25	
AUX. ADMINISTRATIVO	IX	6,15		12,48		21,05		29,81		38,38	
ENCARGADO XERAL	IV	8,19		16,40		27,76		39,31		51,42	
DELIÑANTE 1ª	VI	7,08		14,16		24,03		33,72		43,59	
DELIÑANTE 2ª	VIII	6,52		12,85		21,99		30,93		40,06	
XEFE TALLER	VI		0,23		0,45		0,77		1,10		1,42
ENCARGADO DE OBRA	VI		0,23		0,45		0,77		1,08		1,39
CAPATAZ	VII		0,22		0,44		0,75		1,06		1,37
MODELISTA	VII		0,23		0,45		0,77		1,10		1,42
ADORNISTA	VII		0,23		0,45		0,77		1,10		1,42
OFICIAL 1ª DE OFICIO	VIII		0,22		0,44		0,75		1,05		1,36
OFICIAL 2ª DE OFICIO	IX		0,22		0,42		0,73		1,03		1,33
AXUDANTE	XI		0,21		0,42		0,72		1,01		1,31
PEÓN ESPECIALIZADO	XI		0,21		0,41		0,71		1,00		1,29
PEÓN ORDINARIO	XII		0,21		0,41		0,70		0,99		1,28
APRENDICES	VI		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00

FALTAS E SANCIÓN

Desenvolvemento do contido do artigo 39 do Convenio Colectivo de Traballo de para a actividade de ELABORACIÓN E INSTALACIÓN DE PEDRA E MÁRMORE da Provincia de A Coruña

Clases de faltas.

As faltas cometidas polos traballadores ao servizo das empresas do Sector clasificaranse atendendo á súa importancia, e se é o caso, á súa reincidencia en leves, graves e moi graves, de conformidade co que se dispón nos apartados seguintes:

Faltas leves.

Consideraranse como tal, as seguintes:

1. -Ata tres faltas de puntualidade nun mes, sen motivo xustificado.
2. -A non comunicación, con corenta e oito horas como mínimo de antelación, de calquera falta de asistencia ao traballo por causas xustificadas, a non ser que se acredite a imposibilidade de facelo.
3. -O abandono do centro ou do posto de traballo, sen causa ou motivo xustificado, aínda por breve tempo, sempre que o devandito abandono non fose prexudicial para o desenvolvemento da actividade produtiva da empresa ou causa danos ou accidentes aos seus compañeiros de traballo, en que poderá ser considerada como grave ou moi grave.
4. -Faltar ao traballo un día ao mes sen causa xustificada.
5. -A falta de atención e dilixencia debidas no desenvolvemento do traballo encomendado, sempre e cando non cause prexuízo á empresa ou aos seus compañeiros de traballo, en cuxo suposto poderá ser considerada como grave ou moi grave.
6. -Pequenos descoidos na conservación do material.
7. -Non comunicar á empresa calquera variación da súa situación que teña incidencia no laboral, como o cambio da súa residencia habitual.
8. -A falta ocasional de aseo ou limpeza persoal, cando iso ocasione reclamacións ou queixas dos seus compañeiros ou xefes.
9. -As faltas de respecto, de escasa consideración, aos seus compañeiros, e mesmo, a terceiras persoas alleas á empresa ou centro de actividade, sempre que iso se produza con motivo ou ocasión do traballo.
10. -Permanecer en zonas ou lugares distintos daqueles en que realice o seu traballo habitual sen causa que o xustifique ou sen estar autorizado para iso.
11. -Encontrarse no local de traballo, sen autorización, fóra da xornada laboral.
12. -A inobservancia das normas en materia de Seguridade e Hixiene no Traballo, que non entrañen risco grave para o traballador, nin para os seus compañeiros ou terceiras persoas.
13. -As discusións sobre asuntos estranhos ao traballo durante a xornada laboral. Se tales discusións producen graves escándalos ou alborotos, poderán ser consideradas como faltas graves ou moi graves.
14. -Distraer aos seus compañeiros durante o tempo de traballo e prolongar as ausencias breves e xustificadas por tempo superior ao necesario.
15. -Usar medios telefónicos, telemáticos, informáticos, mecánicos ou electrónicos da empresa, para asuntos particulares, sen a debida autorización.
16. -Negarse a asinar a recepción dos medios de protección que a empresa lle entregue.

Faltas graves.

Serán consideradas graves as seguintes:

1. -Máis de tres faltas de puntualidade nun mes, ou ata 3 cando o atraso sexa superior a 15 minutos, en cada unha delas, durante o devandito período, e sen causa xustificada.
2. -Faltar dous días ao traballo durante un mes, sen causa que o xustifique.
3. -Non prestar a dilixencia ou atención debidas no traballo encomendado, que poida supoñer risco ou prexuízo de certa consideración para o propio traballador, os seus compañeiros, a empresa ou terceiros.
4. -A simulación de supostos de incapacidade laboral ou accidente.

5. -A inobservancia das ordes ou o incumprimento das normas en materia de Seguridade e Hixiene no Traballo, cando as mesmas supoñan risco grave para o traballador, os seus compañeiros ou terceiros, así como negarse ao uso dos medios de Seguridade facilitados pola empresa.

6. -A desobediencia aos superiores en calquera materia de traballo, sempre que a orde non implique condición vexatoria para o traballador, ou entrañe risco para a vida ou saúde, tanto del coma doutros traballadores.

7. -Calquera alteración ou falsificación de datos persoais ou laborais relativos ao propio traballador ou aos seus compañeiros.

8. -A negligencia ou imprudencia graves no desenvolvemento da actividade encomendada.

9. -Realizar, sen o oportuno permiso, traballos particulares na obra ou centro de traballo, así como utilizar para usos propios ferramentas da empresa, tanto dentro como fóra dos locais de traballo, a non ser que se conte coa debida autorización.

10. -A diminución voluntaria e ocasional no rendemento de traballo.

11. -Proporcionar datos reservados ou información da obra ou centro de traballo ou da empresa a persoas alleas, sen a debida autorización para iso.

12. -A ocultación de calquera feito ou falta que o traballador presenciase e que podería causar prexuízo grave de calquera índole para a empresa, para os seus compañeiros de traballo ou para terceiros.

13. -Non advertir, inmediatamente aos seus xefes, ao empresario ou a quen o represente, de calquera anomalía, avaría ou accidente que observe nas instalacións, maquinaria ou locais.

14. -Introducir ou facilitar o acceso ao centro de traballo a persoas non autorizadas.

15. -A negligencia grave na conservación ou na limpeza de materiais e máquinas que o traballador teña ao seu cargo.

16. -A reincidencia en calquera falta leve, dentro do mesmo trimestre, cando medie sanción por escrito da empresa.

17. -A reiteración -transcorridas vinte e catro horas- do recollido no punto 16 do apartado referido a faltas leves.

Faltas moi graves.

Serán consideradas as seguintes:

1. -Máis de dez faltas de puntualidade non xustificadas cometidas no período de tres meses ou de vinte durante seis meses.

2. -Faltar ao traballo máis de dous días ao mes sen causa ou motivo que o xustifique.

3. -A fraude, a deslealdade ou o abuso de confianza no traballo, xestión u actividade encomendados; o furto e o roubo, tanto aos seus compañeiros como á empresa ou a calquera persoa que se encontre no centro de traballo ou fóra deste durante o desenvolvemento da súa actividade laboral.

4. -Facer desaparecer, inutilizar, destruír ou causar danos en calquera material, ferramentas, máquinas, instalacións, edificios, aparatos, aparellos, documentos, libros ou vehículos da empresa ou do centro de traballo.

5. -A embriaguez e a toxicomanía habitual durante o traballo, se repercuten negativamente neste.

6. -A revelación a terceiros de calquera información de reserva obrigada, cando diso se poida derivar un prexuízo sensible para a empresa.

7. -A competencia desleal.

8. -Os malos tratos de palabra ou obra ou faltas graves de respecto e consideración aos superiores, compañeiros ou subordinados.

9. -A imprudencia ou negligencia inescusables, así como o incumprimento das normas de Seguridade e Hixiene no Traballo cando sexan causantes de accidente laboral grave, prexuízos graves aos seus compañeiros ou a terceiros, ou danos graves á empresa.

10. -O abuso de autoridade por parte de quen a ostente.

11. -A diminución voluntaria e reiterada ou continuada no rendemento normal do traballo.

12. -A desobediencia continuada ou persistente.

13. -Os actos desenvolvidos no centro de traballo ou fóra del con motivo ou ocasión do traballo encomendado, que poidan ser constitutivos de delito.

14. -A emisión maliciosa ou por negligencia inescusable de noticias ou información falsa referente á empresa ou centro de traballo.

15. -O abandono do posto ou do traballo sen xustificación, especialmente en postos de mando ou responsabilidade, ou cando iso ocasione evidente prexuízo para a empresa ou poida chegar a ser causa de accidente para o traballador, os seus compañeiros ou terceiros.

16. -A imprudencia temeraria no desempeño do traballo encomendado, ou cando a forma de realizalo implique risco de accidente ou perigo grave de avaría para as instalacións ou maquinaria da empresa.

17. -A reincidencia en falta grave, aínda que sexa de distinta natureza, dentro do mesmo semestre, sempre que fora obxecto de sanción por escrito.

Aplicación de sancións.

As sancións que as empresas poden aplicar segundo a gravidade e circunstancias das faltas cometidas serán as seguintes:

A) Faltas leves:

- a) Amoestación verbal.
- b) Amoestación por escrito.

B) Faltas graves:

- a) Suspensión de emprego e soldo de 1 a 15 días.

C) Faltas moi graves:

- a) Suspensión de emprego e soldo de 16 a 90 días.
- b) Despedimento.

Para a aplicación e gradación das sancións que anteceden, terase en conta:

- a) O maior ou menor grao de responsabilidade do que comete a falta.
- b) A súa categoría profesional.
- c) A repercusión do feito nos demais traballadores e na empresa.

Previamente á imposición de sancións por faltas graves ou moi graves aos traballadores que ostenten a condición de representante legal ou sindical, seralles instruído expediente contradictorio por parte da empresa, no que serán oídos, á parte do interesado, os restantes membros da representación a que este pertencese, se os houbese.

Naqueles supostos nos que a empresa pretenda impoñer unha sanción aos traballadores afiliados a un sindicato deberá, con carácter previo á imposición de tal medida, dar audiencia aos delegados sindicais, se os houbese.

A valoración das faltas e as correspondentes sancións impostas pola dirección da empresa serán sempre revisables ante a xurisdición competente. A sanción das faltas graves e moi graves requirirá comunicación escrita ao traballador, facendo constar a data e os feitos que a motivan.

Non se poderán impoñer sancións que consistan na redución da duración das vacacións ou outra minoración dos dereitos ao descanso do traballador ou multa de haber.

Outros efectos das sancións.

As empresas anotarán nos expedientes laborais dos seus traballadores as sancións que por falta grave ou moi grave que se lles impoñan, anotando tamén a reincidencia nas faltas leves.

2024/5264