

## **Convenio colectivo provincial do sector de mármore e pedras de Pontevedra (Anos 2005-2006)<sup>1</sup>**

Artigo 1º.-Partes signatarias.

Son partes signatarias deste convenio, dunha parte as centrais sindicais UGT e CIG, como representación social, e doutra parte a Asociación Provincial de Materiales para la Construcción (Sección de Mármore e Pedras) e a Asociación Gallega de Graniteros, en representación empresarial.

Ambas as dúas recoñécense mutuamente lexitimación para negociar este convenio.

Artigo 2º.-Eficacia e alcance obrigacional.

Dada a natureza normativa e eficacia xeral, que lle vén dada polo disposto no artigo 32 do Estatuto dos traballadores e pola representatividade das organizacións asinantes, este convenio obrigará a todo

o persoal que prestando os seus servizos nos centros de traballo establecidos ou que se establezan na provincia de Pontevedra, estea contratado polas empresas comprendidas dentro dos seus ámbitos funcional, persoal e territorial.

Artigo 3º.-Ámbito funcional.

Este convenio colectivo será de aplicación a todo o persoal que prestando os seus servizos nos centros de traballo establecidos ou que se establezan na provincia de Pontevedra, estea contratado polas empresas que se dediquen ás actividades de pedra e mármore, incluíndo as fábricas e talleres de serra e labra, tanto mecánica como manual, de acordo co estipulado no anexo II do convenio xeral da construción, letra a).

Artigo 4º.-Vixencia.

O presente convenio colectivo terá unha vixencia de dous anos, entrando en vigor o 1 de xaneiro do 2005 e rematando o 31 de decembro de 2006. Para evitar o baleiro normativo que noutro caso se produciría unha vez rematada a súa vixencia inicial, ou a de calquera das súas prórrogas, continuará rexendo na súa totalidade, tanto no seu contido normativo como no obrigacional, ata que sexa substituído por outro.

Artigo 5º.-Procedemento de denuncia.

Para dar cumprimento ao previsto no artigo 85.2º d) do Estatuto dos traballadores, as partes signatarias fan constar expresamente que este convenio non precisa denuncia previa para iniciar a negociación do convenio que o substitúa.

Artigo 6º.-Condicións máis beneficiosas.

Todas as melloras contidas neste convenio establécense co carácter de mínimas. Os pactos ou situacións existentes en calquera empresa que impliquen condicións máis beneficiosas respecto das pactadas serán respectados.

As condicións máis beneficiosas que, con carácter colectivo, estean recoñecidas en convenios colectivos de ámbito inferior e anteriores ao convenio xeral da construción manteranse ata o vencemento dos ditos convenios. Unha vez producido este vencemento, as materias negociadas neste convenio xeral rexeranse polo disposto nel, apreciando no seu conxunto e sendo posterior, considérase norma máis favorable polas representacións asinantes.

Artigo 7º.-Comisión paritaria.

---

<sup>1</sup> Publicado no DOG núm. 6, do 10 de xaneiro de 2006.

Establécese unha comisión paritaria con facultades para interpretar o contido do convenio, que estará composta por tres vogais titulares e un suplente por cada unha das representacións que asinasen este convenio. Unha e outra poderán dotarse de asesores.

Artigo 8º.-Probas de aptitude.

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

2. O traballador, con independencia da súa categoría profesional, antes da súa admisión na empresa, será sometido a un recoñecemento médico, segundo se establece no artigo seguinte.

Artigo 9º.-Recoñecementos médicos.

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

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

A empresa facilitaralles inmediatamente ao traballador o resultado dos recoñecementos cando éstos o soliciten.

No suposto caso de que no recoñecemento médico xeral se detecten indicios de enfermidade profesional de silicosis deberase someter ao traballador a un segundo recoñecemento restrinxido a prevención e control da dita enfermidade.

Artigo 10º.-Contratación.

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

a) Contrato para traballo fixo de obra:

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

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

Primeiro: con carácter xeral, o contrato é para unha soa obra, con independencia da súa duración e rematará cando finalicen os traballos do oficio e categoría do traballador na dita obra.

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

-O cesamento dos traballadores «fixos de obra» por terminación dos traballos do seu oficio e categoría, deberá comunicárselle por escrito ao traballador cunha antelación de 15 días naturais. Non obstante, o empresario poderá substituír este prea

viso por unha indemnización equivalente á cantidade correspondente aos días de aviso previo omitidos, calculada sobre os conceptos salariais das táboas do convenio, todo iso sen prexuízo da notificación escrita do cesamento. A citada indemnización deberase incluír no recibo de salarios coa liquidación correspondente ao cesamento.

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

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

Terceiro: se se producise a paralización temporal dunha obra por causa imprevisible para o empresario principal e allea á súa vontade, tras dar conta a empresa á representación dos traballadores do centro ou, no seu defecto, á comisión paritaria provincial, operarán a terminación de obra e cesamento previstos no suposto primeiro. A representación dos traballadores do centro ou no seu defecto, a comisión paritaria, disporá, se é o caso, dun prazo máximo improrrogable dunha semana para a súa constatación contado desde a notificación. O empresario contrae tamén a obriga de ofrecerlles de novo un emprego ao traballador cando as causas de paralización da obra desaparecesen. A dita obriga entenderase extinguida cando a paralización se convirta en definitiva. Logo de acordo entre as partes, o persoal afectado por esta terminación de obra poderá incluírse no regulado no suposto segundo.

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

Nos supostos primeiro, segundo e terceiro establécese unha indemnización por cesamento do 4,5% calculada, sobre os conceptos salariais das táboas do convenio devengados durante a vixencia do contrato.

b) Outras modalidades de contratación:

1. Os traballadores que formalicen outros contratos dos regulados nos reais decretos 2546/1994 e a Lei 42/1994, ou normas que os substitúan terán dereito, unha vez finalizado o contrato correspondente por expiración do tempo convido, a percibir unha indemnización por conclusión do 7% se a duración fose inferior a 181 días e do 4,5% se a duración fose igual ou superior a 181 días, calculada sobre os conceptos salariais das táboas do convenio aplicables devengados durante a vixencia do contrato.

Estes contratos formalizaranse sempre por escrito.

2. As empresas afectadas por este convenio, cando contraten os servizos de empresas de traballo temporal, garantirán que os traballadores postos á súa disposición teñan os mesmos dereitos laborais e retributivos que lles correspondan aos seus traballadores en aplicación do seu correspondente convenio colectivo ou pacto de empresa. Esta obriga constará expresamente no contrato de posta á disposición celebrado entre a empresa de traballo temporal e a empresa usuaria.

Artigo 11º.-Contratos de duración determinada do artigo 15.1º b) ETT.

1. Cando o contrato de duración determinada previsto na letra 1º b) do artigo 15 do Estatuto dos traballadores se concerte para cubrir postos en centros de traballo que non teñan a consideración de obra, nese suposto, a duración máxima do contrato poderá ser de 12 meses dentro dun período de 18 meses.

No caso de que se concerten por un período inferior a 12 meses poderán ser prorrogados mediante acordo das partes, sen que a duración total do contrato poda exceder do dito límite máximo. O período de 18 meses computarase a partir da data da causa ou circunstancia que xustifique a súa utilización.

2. A indemnización por conclusión destes contratos será a prevista na letra b), do artigo 10 deste convenio provincial.

Artigo 12º.-Procedemento de ascensos.

Os ascensos suxeitaranse ao réxime seguinte:

1. O ascenso dos traballadores a tarefas ou postos de traballo que impliquen un mando ou especial confianza serán de libre designación e revogación polas empresas.

2. Para ascender, cando proceda, a unha categoría profesional superior, establecerá a empresa sistemas de carácter obxectivo; podendo tomar como referencia, entre outras, as seguintes circunstancias:

a) Titulación adecuada.

b) Coñecemento do posto de traballo.

c) Historial profesional.

d) Ter desempeñado funcións de superior categoría.

e) Superar satisfactoriamente probas que se propoñan, as cales deberán ser as adecuadas ao posto de traballo que se vai desempeñar.

Artigo 13º.-Retribucións salariais.

Para o ano 2005 aplicarase un incremento salarial do 3,25% sobre os conceptos de salario base, gratificacións extraordinarias, complementos salariais e extrasalariais. Para o ano 2006, o incremento económico será do 3% sobre os mesmos conceptos.

Para ambos os anos, no suposto de que o índice de prezos ao consumo (IPC) o 31 de decembro dos ditos anos supere o 2% correspondente ao IPC previsto nos orzamentos xerais do Estado, efectuarase unha revisión económica no exceso producido que afectará os conceptos previstos no punto primeiro deste artigo, para os efectos de que sirva de base para as táboas salariais dos convenios do ano seguinte e terá efectos retroactivos desde o 1 de xaneiro de cada exercicio correspondente.

Artigo 14º.-Antigüidade consolidada.

Xúntase táboa (anexo), coas antigüidades xa consolidadas con data 21 de novembro de 1996.

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

Artigo 15º.-Gratificacións extraordinarias.

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

2. As ditas pagas extraordinarias non se devengarán mentras duren calquera das causas de suspensión de contrato previstas no artigo 45 do Estatuto dos traballadores.

3. A contía das pagas extraordinarias de xuño e decembro será igual a unha mensualidade da táboa de salarios anexa a este convenio, máis a antigüidade consolidada, se é o caso.

#### Artigo 16º.-Premio de puntualidade e asistencia.

Establécese un premio de puntualidade e asistencia para todo o persoal afectado por este convenio.

O dito premio consistirá nunha cantidade mensual de 44,99 euros, e a súa percepción estará suxeita ás seguintes regras:

1. Entenderase por falta de puntualidade, cando o traballador non estea no seu posto de traballo ou tarefa, no momento de comezar a xornada laboral. Tamén se considerará falta de puntualidade a súa incorporación ata 30 minutos despois de iniciada a mencionada xornada de traballo.
2. Nos supostos 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 de comezada a xornada laboral, considerarase como falta de asistencia de media xornada, perdéndose o 10% do premio cada vez que se produza a dita falta.
4. No caso de ausencias xustificadas, a cantidade de 44,99 euros ratearase atendendo aos días efectivamente traballados.
5. A falta de asistencia dunha xornada de traballo, por causa non xustificada ocasionará a perda do 25% do premio.
6. As licenzas establecidas neste convenio provincial, convenio xeral da construción e Estatuto dos traballadores non serán consideradas como falta de puntualidade e asistencia.

#### Artigo 17º.-Incentivos.

As empresas afectadas por este convenio, con exclusión dos talleres de mármore que non teñan teares nin máquinas cortabloques, aboaranlles aos seus traballadores de fábrica ou taller, un incentivo por cada día de traballo efectivo de 8 horas ou proporcional de 3,69 euros por día de traballo efectivo ou proporcional. Nos talleres de mármore indicados o incentivo será de 1,04 euros, por día de traballo efectivo ou proporcional.

As empresas que teñan establecido ou establezan no futuro sistemas de medida da produtividade consonte as disposicións legais vixentes, garantirán que os seus traballadores poidan alcanzar como mínimo a cantidade sinalada no parágrafo anterior á actividade de 70 ou 120 segundo sistema.

#### Artigo 18º.-Transporte.

Establécese un complemento de locomoción ou transporte que se percibirá con independencia do medio empregado polo traballador para o seu desprazamento, incluso cando utilice medios de transporte propios da empresa.

As sumas percibidas por este concepto, non terán a consideración de salario a ningún efecto, polo que non se computará para o cálculo da antigüidade, gratificacións extraordinarias, etc.

1. En cumprimento do artigo 55.2º bis do convenio xeral da construción, os complementos extrasalariais sumados non deberán exceder para o ano 2005, do 7% do total anual das táboas do convenio, para cada categoría ou nivel retributivo.

2. En cumprimento do artigo 55.2º bis do convenio xeral da construción, os complementos extrasalariais sumados non deberán exceder para o ano 2006, do 7% do total anual das táboas do convenio, para cada categoría ou nivel retributivo.

Artigo 19º.-Traballo en alturas, penosos, tóxicos e perigosos.

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

No caso de traballos penosos, tóxicos e perigosos haberá que aterse ao previsto no artigo 62 do convenio xeral da construción.

Artigo 20º.-Traballos nocturnos.

O persoal que traballe entre as vinte e dúas horas e as seis da mañá percibirá un complemento de tra

ballo nocturno equivalente ao 25% do salario base da súa categoría. Respetaranse as condicións máis beneficiosas.

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

Cando existan dúas quendas, e en calquera delas se traballe soamente unha hora do período nocturno, non será aboada esta con complemento de nocturnidade.

Artigo 21º.-Retribución das horas extraordinarias.

Cada hora de traballo que se realice sobre 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 extras realizadas en sábado incrementaranse nun 85% e as realizadas en domingos e festivos incrementaranse nun 100%.

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

No suposto de que se realizase a compensación prevista no parágrafo anterior, as horas extraordinarias compensadas non se computarán para os efectos dos límites fixados para elas no punto 2º do artigo 67 do convenio xeral segundo fórmula da disposición adicional 6ª.

Artigo 22º.-Complemento de prestación de IT.

1. No caso de baixa hospitalaria, as empresas completaranlles aos traballadores afectados a prestación económica por incapacidade temporal que por enfermidade común ou accidente laboral aboe a Seguridade Social ou mutua patronal, ata chegar ao 100 por 100 da base de cotización que corresponda en cada caso.

a) Mentres dure a permanencia no centro hospitalario.

b) No caso de que, finalizada esta, se lle prescriba unha convalecencia domiciliaria, ampliarase a cincuenta (50) días máis.

c) En ambos os casos conxuntamente, a duración máxima deste dereito será de cen (100) días.

d) As ditas circunstancias acreditaranse documentalmente.

2. Nos casos de accidente laboral, producido no centro de traballo, in itinere ou enfermidade profesional derivada de silicose, aboarase un complemento fixo de 8,97 euros por día desde o

primeiro día de producida a baixa para o ano 2005, e de 10,47 euros por día para o ano 2006 co límite do 100% da base de cotización correspondente.

3. A partir do 1 de xaneiro de 2007 todos os traballadores percibirán o 100% da base de cotización

no caso de IT derivada de accidente de traballo ou enfermidade profesional ou IT por enfermidade común con hospitalización.

Artigo 23º.-Indemnización.

1. Establécense as seguintes indemnizacións para todos os traballadores afectados por este convenio:

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

b) En caso de morte, incapacidade pemanente total, absoluta ou gran invalidez, derivadas de accidente de traballo ou enfermidade profesional 40.412 euros no 2005, e 41.624 euros no 2006.

Para os demais casos de invalidez, a indemnización será proporcional.

2. Agás designación expresa de beneficiarios polo asegurado, a indemnización faráselle efectiva ao traballador accidentado, ou no caso de morte, aos beneficiarios do traballador, segundo as normas da Seguridade Social.

Artigo 24º.-Xornada.

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

2. A xornada ordinaria anual para o ano 2005 será de 1.748 horas.

3. Para adaptar a xornada ás 1.748 horas de xornada ordinaria anual acordadas para o ano 2005, os días: 16 de maio; 26 de xullo; 12 de agosto; 31 de outubro; 5, 7, 9 e 30 de decembro; e o día 23 de decembro 4 horas terán a consideración de festivos e non laborables para todos os efectos.

Ademais dos días sinalados anteriormente, nos seguintes concellos, por coincidir a festa local con día non laborable, fíxanse como festivos os seguintes:

-18 de maio na Cañiza, Covelo, Mondariz, Mondariz Balneario e Oia.

-18 de xullo en Bueu, O Grove e Moaña.

-16 de agosto en Fornelos de Montes.

-E 26 de setembro en Poio.

En cada centro de traballo a empresa exporá nun lugar visible o calendario laboral pactado a nivel convenio ou o pactado no propio centro de traballo.

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

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

5. Nas demais seccións, sempre que se estea facendo xornada partida, poderá cambiarse a quendas de mañá e tarde por períodos de tempo determinados,

logo de información aos representantes sindicais e de acordo co persoal afectado.

6. O persoal técnico e administrativo desfrutará de xornada continuada desde o 1 de xuño ao 15 de setembro, garantíndose os servizos mínimos de cada empresa mediante quendas deste persoal a xornada partida.

#### Artigo 25º.-Vacacións.

1. O persoal afectado por este convenio, sexa cal sexa a súa modalidade de contratación laboral, terá dereito ao desfrute dun período de vacacións anuais retribuídas de 30 días naturais de duración. Con vixencia para os anos 2005, para os efectos de adaptar a xornada ás 1.748 horas anuais acordadas, desfrutaranse 21 días laborables, iniciándose en calquera caso, o seu desfrute en día laborable.

2. As vacacións desfrutaranse por anos naturais. O primeiro ano de prestación de servizos na empresa, só se terá dereito ao desfrute da parte proporcional correspondente ao tempo realmente traballado durante o dito ano.

3. O dereito a vacacións non é susceptible de compensación económica. Non obstante, o persoal que cause baixa na empresa no transcurso do ano terá dereito ao aboamento do salario correspondente á parte de vacacións devengadas e non desfrutadas correspondentes a todo o contrato en vigor, como concepto de liquidación pola súa baixa na empresa.

4. Para efectos do devengo de vacacións, considerarase como tempo efectivamente traballado o correspondente á situación de incapacidade temporal, sexa cal fose a súa causa. Non obstante, dado que o dereito ao desfrute de vacacións caduca co transcurso do ano natural, perderase este se ao vencemento deste o traballador continuase de baixa, aínda que manterá o dereito a percibir a diferenza entre a retribución de vacacións e a prestación de IT.

5. Unha vez iniciado o desfrute do período regulamentario de vacacións, se sobrevén a situación de incapacidade temporal, a súa duración computarase como días de vacacións, sen prexuízo do dereito do traballador a percibir a diferenza entre a retribución correspondente a vacacións e a prestación de IT.

6. Se a IT se producise despois de pactada a data de inicio para o desfrute individual das vacacións e antes de chegar a dita data, o traballador manterá o dereito a desfrutar as vacacións ata o transcurso do ano natural, acordándose un novo período de desfrute despois de producido o alta da IT.

O parágrafo anterior non será de aplicación nos supostos de vacacións colectivas de todo un centro de traballo.

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

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

A dita táboa anexa é o resultado da suma de once mensualidades de salario, máis vacacións e dividido todo iso entre doce.

#### Artigo 26º.-Permisos e licenzas.

O traballador, logo de aviso de polo menos 48 horas, salvo acreditada urxencia, e xustificación posterior, atópase facultado para ausentarse do traballo, mantendo o dereito á percepción de todos aqueles conceptos retributivos que non se atopen vinculados de forma expresa á prestación efectiva da actividade laboral, por algún dos motivos e o tempo seguinte:

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

b) Matrimonio de fillos/as ou irmáns/ás: 1 día natural. Se se produce fóra da provincia onde o traballador/a ten o seu centro de traballo: 2 días naturais.

c) Enfermidade grave do cónxuxe ou compañeiro/a se é o caso, pais, ou fillos/as: 6 días naturais. Fóra da provincia: 7 días naturais.

d) Enfermidade grave de irmáns: 2 días naturais.

e) Nacemento ou adopción de fillo: 6 días naturais.

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

g) Morte de pais: 4 días naturais.

h) Morte de avós, netos, irmáns, pais políticos ou fillos/as políticos/as: 2 días naturais.

No caso de que exista convivencia ampliarase a licenza ata 4 días naturais.

i) Morte de irmáns/ás políticos, tíos/as e tíos/as políticos: 1 día natural.

j) Traslado de domicilio habitual: 3 días naturais. Fóra da provincia: 5 días naturais.

k) Asistencia ao médico ou especialista, doce horas anuais de permiso retribuído acreditado de forma que faga fe.

Todo o anteriormente exposto neste artigo será de aplicación para as parellas de feito de forma que faga fe acreditadas e inscritas no rexistro público correspondente.

Artigo 27º.-Axudas de custo.

A contía das axudas de custo será a seguinte:

Axuda de custo completa: 23,50 euros. Media axuda de custo: 9,31 euros. Axudas de custo completa con pernoita: 50 euros.

Artigo 28º.-Xubilación.

a) Xubilación forzosa:

Como política de fomento de emprego e independentemente do previsto no artigo anterior, establécese a xubilación forzosa aos 65 anos de idade, salvo pacto individual en contrario, dos traballadores/as

que teñan cuberto o período mínimo legal de carencia para obtela.

b) Xubilación voluntaria anticipada:

Estarase ao disposto ao respecto na lexislación vixente en cada momento.

c) Xubilación parcial:

1. Ao amparo do artigo 166.2º da Lei da seguridade social e do artigo 12.6º do ET, recoñéceselles aos traballadores/as o dereito subxectivo de solicitar da empresa a xubilación parcial e a redución de xornada no límite máximo legalmente previsto do 85% cando reúnan os requisitos legalmente establecidos e, en especial, o de idade, que non poderá ser inferior aos sesenta anos.

2. A solicitude deberase remitir á empresa cunha antelación mínima de tres meses á data prevista de xubilación parcial, salvo en caso de persoal encadrado nos grupos I, II, III e IV do convenio nos que o aviso previo será de seis meses. A empresa estudará a solicitude de boa fe coa vista posta nun acordo coa parte solicitante e, en todo caso, dará resposta nun prazo máximo de trinta días. Nos casos de discrepancias entre as partes remitirase a cuestión á comisión paritaria que resolverá no ámbito das súas funcións e no prazo máximo de trinta días.

3. O 15% da xornada que corresponde de traballo efectivo acumularase nos meses inmediatamente seguintes á xubilación parcial e á xornada completa. Mesmo cando a empresa poida optar por retribuír sen exixir a cambio a prestación efectiva de servizos e sen prexuízo da aplicación da seguinte escala de bonificacións:

- a) Con trinta anos ou máis de antigüidade na empresa, reconécese unha dispensa absoluta de traballo.
- b) Con vinte anos de antigüidade na empresa e ata trinta, reconécese unha dispensa do 75% do traballo.
- c) Con dez anos de antigüidade na empresa e ata vinte, reconécese unha dispensa do 50% do traballo.
- d) Todo isto sen prexuízo do acordo ao que poida chegar o traballador ou traballadora na empresa.
- e) Ata que o traballador ou traballadora xubilados parcialmente cheguen á idade ordinaria de xubilación a empresa deberá manter un contrato de revezamento nos termos previstos no artigo 12.6º do ET.

Artigo 29º.-Roupas de traballo.

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

<b>Roupa</b>	<b>Parque, bloques e teares</b>	<b>Serradoiros e pulidoras</b>
Buzos e traxes	4 meses	4 meses
Mandís	4 meses	4 meses
Botas	4 meses	4 meses
Guantes	1 mes	1 mes
Zocos	12 meses	12 meses
Buzos e traxes	4 meses	4 meses
Mandís	4 meses	
Botas	4 meses	4 meses
Guantes	1 mes	1 mes
Zocos	12 meses	

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

Para o ano 2005:

- \* Buzo ou traxes: 36,40 euros.
- \* Mandís: 18,53 euros.
- \* Botas: 14,96 euros.
- \* Guantes: 7,32 euros.
- \* Zocos: 29,50 euros.

A entrega das botas excluírá a dos zocos e viceversa.

As empresas entregarán lentes de protección graduadas ao persoal operario cuxo posto de traballo o requira, e o solicite logo de prescrición facultativa.

Artigo 30º.-Pluriemprego.

As partes asinantes deste convenio consideren convenientes como regra xeral erradicar o pluriemprego. Para os efectos consideran necesario que se apliquen co máximo rigor as sancións

previstas na lexislación vixente nos casos de traballadores non dados de alta na Seguridade Social por estar xa afiliados a outra empresa.

Para coadxuvar ao obxectivo de controlar o pluriemprego considerárase esencial o cumprimento exacto do requisito de dar a coñecer aos representantes legais dos traballadores, e á súa solicitude, os boletíns de cotización á Seguridade Social así como os modelos de contrato de traballo escrito que se utilicen na empresa e os documentos relativos á finalización da relación laboral, conforme dispón o artigo 64.1º.5 do Estatuto dos traballadores.

Artigo 31º.-Recibos de salarios.

De conformidade co previsto no artigo 1 da Orden do 27 de decembro de 1994, o recibo individual de salarios ao que se refire o punto 1º do artigo 29 do Estatuto dos traballadores, axustarase, en principio, o modelo establecido en cada empresa, sen prexuízo de que por acordo entre a empresa e os representantes legais dos traballadores se estableza outro modelo distinto nos termos previstos legalmente.

Artigo 32º.-Solución extraxudicial de conflitos laborais.

As partes asinantes asumen o contido do Acordo Interprofesional Galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo (AGA), publicado no DOG do 8 de abril de 1992, que desenvolverá para os seus efectos nos ámbitos deste convenio co alcance previsto no propio AGA.

Artigo 33º.-Cláusula de non aplicación do réxime salarial.

1. O incremento salarial pactado neste convenio podería non aplicarse en todo ou en parte en caso

de empresas das que a estabilidade no emprego puidese verse danada como consecuencia de tal aplicación.

2. Para acollerse á dita inaplicabilidade a empresa deberá formular a petición ante os representantes dos traballadores por un lado e ante a comisión paritaria por outro xunto coa seguinte documentación:

a) Memoria explicativa da solicitude.

b) Documentación que acredite a causa invocada, entre a que necesariamente figurará a presentada ante a Axencia Estatal de Administración Tributaria e o Rexistro Mercantil referida aos tres últimos exercicios.

c) Proposta salarial alternativa que recollerá, en todo caso, a recuperación futura da perda salarial negociada.

d) Proposta de viabilidade para o futuro da empresa.

3. A empresa e os traballadores ou os seus representantes poderán acadar acordo no prazo de 15 días, que deberá ser notificado á comisión paritaria, para que exerza o seu control e o acordo acade eficacia plena.

Disposicións adicionais

Primeira.-Linguas do convenio.

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

Segunda.-Riscos psicosociais.

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

Todo traballador ten dereito ao máis pleno respecto da súa intimidade, consideración da súa dignidade, e á protección fronte a todo tipo de ofensas verbais ou físicas de calquera natureza.

Considérase acoso sexual a situación na que se produce calquera comportamento verbal, non verbal ou físico non desexado de índole sexual co propósito ou o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea un contorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante ou ofensivo. O acoso sexual considérase discriminación por razón de sexo, e, polo tanto, será obxecto das máximas sancións por parte da empresa.

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

Terceira.-Organización do traballo.

Durante o período de vixencia deste convenio constituirase unha comisión integrada por una representación de cada unha das partes, que levará a cabo un estudo para considerar ou ben a substitución do actual sistema de clasificación profesional por cate

gorías profesionais, pola implantación dun sistema de organización de traballo por grupos profesionais, ou ben unha actualización das actuais categorías profesionais, para os efectos de trasladar o resultado destes traballos ao ámbito de negociación que permita a súa aplicación aos traballos afectados por este convenio.

Cuarta.-Comité técnico de prevención de riscos laborais.

As partes acordan crear e promover un comité técnico de prevención de riscos laborais que se dotará de funcións propias para mellorar as prácticas preventivas en materia de seguridade e hixiene no sector.

Quinta.-Lexislación subsidiaria.

Todo o que non está recollido neste convenio estará recollido no convenio xeral de construción e, se é o caso, en calquera outra norma de rango superior á que debe acollerse.

Sexta.-Cálculo do valor da hora ordinaria.

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

$$VHO = \frac{(Sb + Ac) \times 335 + (Spv + Ac) \times 90 + Cs}{1.748}$$

Sb=Salario base.

Spv=Salario pagas e vacacións.

Ac=Antigüidade consolidada.

Cs=Complementos salariais anuais.

**Táboa de salarios ano 2005**

Categorías	Salario base	Pagas extras e vacacións		Compl. asistencia	Incentivo		Compl. transporte
		Marmorarías	Resto		Marmoría	Resto	
Persoal técnico medio							
Arquitectos e enxeñeiros técnicos	1.022,21	1.405,08	1.405,08	44,99			4,08
Profesores mercantís, técnicos titulados, graduados sociais	1.022,21	1.405,08	1.405,08	44,99			4,08
ATS, mestres de ensino, mestres industriais	990,76	1.360,43	1.360,43	44,99			4,08
Administrativos							
Xefe de primeira	1.001,53	1.376,37	1.376,37	44,99			4,08
Xefe de segunda	902,71	1.239,02	1.239,02	44,99			4,08
Oficial de primeira	838,52	1.149,79	1.149,79	44,99			4,08
Oficial de segunda	774,43	1.060,69	1.060,09	44,99			4,08
Auxiliar telefonistas	733,53	1.003,83	1.003,83	44,99			4,08
Aspirantes	601,95	794,54	794,54	44,99			3,13
Técnicos non titulados							
Encargado xeral	957,01	1.326,92	1.326,92	44,99			4,08
Delineante superior	902,71	1.239,02	1.239,02	44,99			4,08
Delineante de primeira	838,52	1.149,79	1.149,79	44,99			4,08
Delineante de segunda	791,20	1.083,98	1.083,98	44,99			4,08
Calgador	733,53	1.003,83	1.003,83	44,99			4,08
Subalternos							
Ordenanza, porteiro, garda xurado	734,41	1.005,07	1.005,07	44,99			4,08
Persoal de limpeza	734,41	1.005,07	1.005,07	44,99			4,08
Xefe de almacén	734,41	1.005,07	1.005,07	44,99			4,08
Mozo dos recados de 16 anos	531,74	696,96	696,96	44,99			3,13

Mozo dos recados de 17 anos	572,57	749,23	749,23	44,99			3,13
Almaceneiro	734,41	1.005,07	1.005,07	44,99			4,08
Categoría	2 anos	3 anos	4 anos	5 anos	Cada ano	más	
Personal técnico medio							
Arquitectos e enxeñeiros técnicos	35,32	52,99	70,65	84,78			14,13
Profesores mercantís, técnicos titulados, graduados sociais	35,32	52,99	70,65	84,78			14,13
ATS, mestres de ensino, mestres industriais	34,19	51,28	68,37	82,04			13,67
Administrativos							
Xefe de primeira	34,58	51,86	69,15	82,98			13,83
Xefe de segunda	31,00	46,50	62,01	74,41			12,40
Oficial de primeira	28,68	43,02	57,36	68,83			11,47
Oficial de segunda	26,36	39,54	52,73	63,27			10,55
Auxiliares telefonistas	24,88	37,32	49,76	59,72			9,95
Aspirantes	19,44	29,16	38,87	46,65			7,78
Técnicos non titulados							
Encargado xeral	32,97	49,45	65,93	79,12			13,19
Delineante superior	31,00	46,50	62,01	74,41			12,40
Delineante de primeira	28,68	43,02	57,36	68,83			11,47
Delineante de segunda	26,97	40,45	53,93	64,72			10,79
Calcador	24,88	37,32	49,76	59,72			9,95
Subalternos							
Ordenanza, porteiro, garda xurado	24,91	37,37	49,83	59,79			9,96
Personal de limpeza	24,91	37,37	49,83	59,79			9,96
Xefe de almacén	24,91	37,37	49,83	59,79			9,96
Botóns de 16 anos	16,90	25,34	33,79	40,56			6,76
Botóns de 17 anos	18,37	27,56	36,75	44,10			7,35
Almaceneiro	24,91	37,37	49,83	59,79			9,96
Operarios							
Encargado de obra/xefe taller	0,93	1,39	1,86	2,23			0,37
Capataz-capataz de cuadrilla	0,90	1,35	1,79	2,15			0,36
Contramestre	0,88	1,32	1,76	2,12			0,35
Oficial de primeira	0,87	1,31	1,75	2,10			0,35
Oficial de segunda	0,86	1,29	1,71	2,06			0,34
Oficial de terceira-axudante	0,84	1,26	1,69	2,03			0,34
Peón especialista	0,84	1,25	1,67	2,00			0,34
Peón	0,83	1,24	1,66	2,00			0,33
Aprendiz ou pinche	0,60	0,90	1,20	1,43			0,24

de 16 anos Aprendiz ou pinche de 17 anos	0,61	0,91	1,22	1,47	0,25
--	------	------	------	------	------