

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

Xunto ó escrito-proposta deberanse acompañar todos os documentos que se consideren necesarios para una maior e mellor comprensión para a resolución do problema.

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

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

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

Contratación

Probas de capacitación.

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

Recoñecementos Médicos

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

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

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

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

Período de proba.

O período de proba non poderá exceder de

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

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

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

Contratación.

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

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

Contrato para traballo fixo de obra.

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

A duración do contrato e o cese do traballador axustaranse a algún destes supostos: Con carácter xeral, o contrato é para unha soa obra, con independencia da súa duración e terminará cando finalicen os traballos do oficio e categoría do traballador en dita obra.

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

O cese dos traballadores "fixos de obra" por terminación dos traballos do seu oficio e categoría, deberá comunicarse por escrito ó traballador cunha antelación de quince días naturais. Non obstante, o empresario poderá substituír este preaviso por unha indemnización equivalente á cantidade correspondente ós días de preaviso omitidos, calculada sobre os conceptos salariais das táboas do Convenio, todo elo sen prexuízo da notificación escrita do cese. A citada indemnización deberase incluír no recibo de salarios coa liquidación correspondente ao cese.

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

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

Si se producira a paralización temporal dunha obra por causa imprevisible para o empresario principal e allea á súa vontade, tras dar conta pola empresa á representación dos traballadores do centro ou, no seu defecto, á Comisión Paritaria Provincial, operarán a terminación da obra e cese previstos no suposto primeiro. A representación dos traballadores do centro ou no seu defecto, a Comisión Paritaria, disporá no seu caso, dun prazo máximo improrrogable de unha semana para a súa constatación a contar desde la notificación. O empresario contrae tamén a obriga de ofrecer de novo un emprego ao traballador cando as causas de paralización da obra desapareceran. Dita obriga entenderase extinguida cando a paralización se converta en definitiva. Previo acordo entre as partes, o persoal afectado por esta terminación de obra, poderá incluírse no regulado para o suposto segundo.

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

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

Outras modalidades de contratación:

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

Estes contratos formalizaranse sempre por escrito.

As empresas afectadas por este convenio, cando contraten os servizos de Empresas de Traballo Temporal, garantirán que os traballadores postos a súa disposición teñan os mesmos dereitos laborais, retributivos e á indemnización do 7%, como nas outras modalidades de contratación que lles corresponda aos

seus traballadores en aplicación do seus correspondente Convenio Colectivo ou Pacto de Empresa. Esta obriga constará expresamente no contrato de Posta a Disposición celebrado entre a Empresa de Traballo Temporal e a Empresa Usuaria. Para a contratación con ETTs cumprírase en todo caso co establecido no anexo VII do V Convenio Xeral do Sector da Construcción.

Contratos de duración determinada do artigo 15.1.b. do ET.

Cando o contrato de duración determinada previsto no apartado 1.b) do artigo 15 do Estatuto dos Traballadores se concerte para cubrir postos en centro de traballo que no teñan a consideración de obra, nese suposto, a duración máxima do contrato poderá ser de doce meses dentro dun período de dezoito meses.

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

A indemnización por extinción destes contratos será a prevista no apartado 7.4.2 do presente convenio provincial.

Estabilidade no emprego.

As empresas que contén cun cadro de persoal medio superior a 50 traballadores deberán manter unha porcentaxe de traballadores fixos que supere el 65% de dito cadro de persoal.

Pluriemprego.

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

Para contribuír 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 terminación da relación laboral, conforme dispón o artigo 64 do Estatuto dos Traballadores.

Clasificación Profesional

É vontade das partes asinantes do presente convenio reorganizar as categorías profesionais existentes na actualidade en consonancia co establecido no V CXSC.

Estructura Salarial

Salario Base.

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

Antigüidade consolidada.

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

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

Gratificacións extraordinarias.

O traballador terá dereito 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.

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

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

Premio de puntualidade e asistencia.

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

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

1. Entenderase por falta de puntualidade, cando o/a traballador/a non estea no seu posto de traballo ou tallo, no momento de comezar a xornada laboral. Tamén se considerará falta de puntualidade a súa incorporación hasta 30 minutos despois de iniciada a mencionada xornada de traballo.
2. Nos supostos anteriores, o/a traballador/a perderá o 5% do premio de puntualidade e asistencia por cada un dos retrasos.
3. Se a incorporación do/a traballador/a 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 dita falta.

1. En el caso de ausencias xustificadas, a cantidade con dereito a percibir ratearase atendendo aos días efectivamente traballados.
2. A falta de asistencia, por causa non xustificada, dunha xornada de traballo, ocasionará a perda do 25% do premio.

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

Na táboa retributiva anexa contémplanse as contías a percibir cada exercicio.

Incentivos.

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

As empresas que teñan establecido ou establezan no futuro sistemas de medida da produtividade conforme ás disposicións legais e convencionais vixentes, garantirán que os seus traballadores/as percibirán como mínimo a cantidade sinalada no parágrafo anterior ou aquela contía existente en cada empresa, con independencia do sistema de produtividade a aplicar, en función dos acordos alcanzados cos/as representantes dos/as traballadores/as. En todo caso, o sistema de produtividade pactado debe establecer o rendemento normal esixible ós/ás traballadores/as e o sistema de retribución a aplicar segundo o referido no capítulo 5º do V CXSC.

Transporte.

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

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

Traballos en alturas, penosos, tóxicos e perigosos.

Aqueles/as traballadores/as que executen as súas labores a cinco ou máis metros de altura 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

Ao traballadores que teñan que realizar labores que resulten penosas, tóxicas ou perigosas, deberá abonárselles as seguintes contías mentres exerzan ditas tarefas:

- Año 2008: trinta euros mensuais.
- Año 2009: sesenta euros mensuais.
- Año 2010: noventa euros mensuais.
- Año 2011: cento vinte euros mensuais

As partes asinantes deste convenio acordan, de forma expresa, tal e como xa se fixo nun documento asinado ante a Administración Pública el día 23 de outubro de 2007, que se debe elaborar un estudio sectorial que identifique os riscos de cada posto de traballo.

Ese estudio/informe será o resultado dos traballos levados a cabo por un comité que estará dirixido polo Gabinete Técnico de Rande, quen á súa vez será o que decida as persoas que deban realizar as medicións técnicas nas empresas.

Neste estudio tamén poderán intervir os técnicos dos servizos de prevención alleos que valide e/ou propoña o propio Gabinete de Rande.

Por último, poderán tamén intervir en dito estudio/informe os técnicos das Asociacións Sindicais Empresariais que así o desexen.

Si ben os concretos postos de traballo que presenten os requisitos neste artigo esixidos determinaranse cando teña rematado o estudio/informe, o percibo do plus que no seu caso corresponda terá carácter retroactivo desde o primeiro de xaneiro de 2008. As partes establecen que o mencionado estudio/informe técnico debe estar finalizado antes do 30 de xuño de 2008.

Ante as discrepancias xurdidas na interpretación e aplicación deste artigo 9.7 para todo aquilo non referido ós traballos en altura, as partes asinantes do presente convenio acordan deixar en suspenso a aplicación dos restantes supostos do presente artigo ata que non se alcance un acordo definitivo respecto ós criterios que determinarán os concretos postos de traballo que, no seu caso, devindicarán efectivamente o pago deste plus,, a contía do mesmo e a súa regulación.

Así mesmo, tamén se acorda deixar en suspenso nesta materia a remisión supletoria ó V CXSC.

Si no prazo de 6 meses a partir da sinatura do presente convenio, as partes non alcanzasen ningún acordo, estas obríganse expresamente a acudir ó procedemento de mediación, co obxecto de que un terceiro asista ás partes, para determinar a regulación e redacción definitiva do presente artigo 9.7. Este procedemento non poderá exceder do prazo de 3 meses.

Transcorridos ambos prazos sen que se teña alcanzado un acordo as partes poderán optar por dirimir as diferenzas acudindo ós demais procedementos establecidos na lexislación vixente.

Traballos nocturnos.

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

Si o tempo traballado no período nocturno fose inferior a 4 horas, aboarase o plus sobre o tempo traballado efectivamente. Si as horas nocturnas exceden de 4, 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.

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 el salario que le 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 realizara a compensación prevista no parágrafo anterior, as horas extraordinarias compensadas non se computarán ós efectos dos límites fixados para as mesmas no apartado segundo do artigo 35 do Texto Refundido do Estatuto dos Traballadores.

A fórmula de cálculo del valor da hora ordinaria farase de acordo coa seguinte operación:

$$\text{VHO} = \frac{(\text{Sb} + \text{Ac}) \times 335 + (\text{Spv} + \text{Ac}) \times 90 + \text{Cs}}{1.738}$$

Sb = Salario base

Spv = Salario pagas e vacacións.

Ac = Antigüidade consolidada.

Cs = Complementos salariais anuais

Quenda de fin de semana

As partes acordan que nas empresas suxeitas ao presente convenio que realicen xornadas a quendas os traballadores non poderán prestar servizo máis de dous fines de semana seguidos. Á norma anterior autorízase a seguinte excepción: permitírase que, cun máximo de 2 veces durante o ano, os/as traballadores/as poidan prestar servizo tres fins de semana consecutivos sendo esta situación de carácter excepcional por motivos de falta de persoal coa correspondente comunicación ós/ás representantes dos/as traballadores/as.

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

Axudas de custo.

A contía das axudas de custo será a seguinte

- Dieta completa: 30 € ano 2014, 2015, 2016.
- Media dieta: 12 € anos 2014, 2015, 2016.
- Dieta completa con durmida: 65 € anos 2014, 2015, 2016.

En caso de que o importe dos gastos de manutención e aloxamento supere a contía da axuda de custo establecida, e con previo coñecemento e autorización da empresa, esta aboará a diferenza xustificada ó/a traballador/a mediante o documento probatorio correspondente (factura, recibo ou documento similar)

Incrementos salariais.

Para os anos 2013, 2014, 2015 e 2016, aplicaranse os seguintes incrementos económicos sobre todos os conceptos existentes nas táboas do convenio:

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

Ese incremento non será aplicable ós conceptos salariais ou extrasalariais que teñan fixada una contía concreta para cada ao de vixencia do presente convenio, tales como o plus de tóxico, penoso o perigoso, ou a antigüidade consolidada.

Revisión salarial

Páctase expresamente realizar una revisión salarial sobre os conceptos das táboas de convenio nos seguintes termos:

- Ano 2014: a revisión salarial será efectiva no suposto que o IPC real supere a final de ano o 3%, aplicándose o incremento exclusivamente sobre ese exceso.

- Ano 2015: a revisión salarial será efectiva no suposto que o IPC real supere a final de ano o 3%. aplicándose o incremento exclusivamente sobre ese exceso.
- Ano 2016: a revisión salarial será efectiva no suposto que o IPC real supere a final de ano o 2,3%. aplicándose o incremento exclusivamente sobre ese exceso.

En cada un dos exercicios contemplados, a revisión sobre o exceso dos límites fixados operará con efectos retroactivos dende primeiro de xaneiro do ano correspondente.

Recibos de salarios.

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

Tempo De Traballo

Xornada.

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

A xornada ordinaria anual será de 1738 horas. Para adaptar a xornada ao cómputo de horas anuais estarase ao definido no calendario laboral aprobado anualmente.

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

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

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

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

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

*Vacacions**

* [No caso de que a lexislación laboral vixente ou tendencia da xurisprudencia establecida polos tribunais correspondentes modifique o establecido nesta artigo a Comisión Paritaria reunirse obrigatoriamente co obxecto de interpretar o presente artigo ante novo marco legal nesta materia e remitir a súa interpretación á Comisión negociadora que se reunirá expresamente para acordar as adaptacións correspondentes do articulado do presente convenio.]

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

As vacacións desfrutaranse por anos naturais.

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 abono do salario correspondente á parte das vacacións reportadas e non desfrutadas correspondentes a todo o contrato en vigor, como concepto de liquidación pola súa baixa empresa.

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

Cando o período de vacacións fixado para cada traballador/a coincida, total ou parcialmente coa incapacidade temporal, sexa cal sexa a causa da I.T., ou cun período de suspensión de contrato dos establecidos nos artigos 48.4 e 48 bis do ET, manterase o dereito ao desfrute das vacacións en data distinta á da incapacidade temporal ou á do desfrute do permiso que lle correspondera, ó finalizar o período de IT ou de suspensión do contrato. Tal dereito manterase aínda finalizado o ano temporal ó que corresponderan as referidas vacacións.

Este dereito mantense tanto si a situación de IT ou de suspensión de contrato se produce antes do inicio do período de vacacións ou sobrevén durante o desfrute das mesmas.

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

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

Permisos e licenzas.

O traballador, previo aviso de ao menos corenta e oito horas, salvo acreditada urxencia, e xustificación posterior, atópase facultado para ausentarse do traballo, mantendo o dereito á percepción de todos aqueles conceptos retributivos que no 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, 1 día natural. Cando por tal motivo o/a traballador/a precise facer un desprazamento ó efecto fora da provincia onde ten o seu centro de traballo, 2 días naturais.
- c) Enfermidade grave, accidente ou enfermidade grave, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario do cónxuxe, ou compañeiro/a no seu caso, pai, nai ou fillos/as, 4 días naturais. Cando por tal motivo o/a traballador/a precise facer un desprazamento ó efecto fora da provincia, 5 días naturais. Esta licenza ampliarase nun día laborable máis cando no transcurso da mesma haxa dous ou máis días non laborables. *
- d) Enfermidade ou accidente graves, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario do resto dos parentes ata segundo grao de consanguinidade ou afinidade, dous días naturais. Cando por tal motivo o/a traballador/a precise facer un desprazamento ó efecto fora da provincia, o prazo será de catro días
- e) Nacemento ou adopción de fillo/a, 6 días naturais.
- f) Morte do cónxuxe (ou compañeiro/a no seu caso) ou fillos/as, 6 días naturais.
- g) Morte de pai ou nai, 4 días naturais.
- h) Morte do resto de parentes ata segundo grao de consanguinidade ou afinidade, 2 días naturais. No caso de que exista convivencia ampliarase a licenza ata catro días.
- i) Morte de tíos/as e tíos/as políticos, 1 día natural.
- j) Traslado de domicilio habitual, 3 días naturais. Fora da Provincia, 5 días naturais.
- k) Asistencia ao médico do traballador/a ou para acompañar a fillos/as menores ou parentes maiores cos que exista convivencia, 20 horas anuais.

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

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

*Prevención De Riscos E Vixilancia Da Saúde**Vixilancia da saúde.*

As empresas garantirán ós/as traballadores ó seu servizo a vixilancia periódica do seu estado de saúde en función dos riscos inherentes ó seu posto de traballo concreto,

facilitando á totalidade do persoal integrante do seu cadro de persoal, un recoñecemento médico con carácter anual como mínimo, o cal se levará a cabo nun centro asistencial debidamente homologado ó efecto. A tal efecto manterase a oportuna colaboración coas mutuas de accidentes de traballo e E.P., ou outros medios que se acorden ó fin expresado.

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

Tipo De Traballador	Protocolos Ministerio Sanidade (Os Protocolos Concretos A Aplicar Dependerán Da Avaliación de Riscos Asociada A Cada Posto De Traballo Na Empresa)
1.-Produción 2.-Mantemento	Silicose e Outras Neumoconioses Ruído Posturas Forzadas e/ou Movementos Repetidos de Membro Superior e/ou Manipulación Manual ee Cargas e/ou Neuropatías por presión
Resto Traballadores *	Pantalla de Visualización de datos (Pvd)

* No caso de que a avaliación de riscos detecte a presenza dun risco que requira da aplicación dalgún dos protocolos prescritos para operarios e traballadores de mantemento, estes serán de aplicación inmediata. Con carácter xeral, seralles de aplicación calquera outro protocolo oficial que, a causa da existencia dun risco determinado non contemplado na táboa de referencia, deba ser implementado.

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

Riscos Psicosociais

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

- Todo/a traballador/a 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 entorno 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 erradicación das condutas constitutivas de calquera tipo de acoso.

Roupa de traballo.

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

Prendas	Parque, bloques 3 teares	Serradoiros e pulidoras
Buzos e traxes	4 meses	4 meses
Mandís	4 meses	4 meses
Botas	4 meses	4 meses
Luvax	1 mes	1 mes
Zocos	12 meses	12 meses

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

Por cada prenda non entregada nos prazos sinalados, o traballador poderá reclamar á empresa, e esta terá que aboar as seguintes cantidades:

- Buzo o traxes: 36,40 euros
- Mandís: 18,53 euros
- Botas: 14,96 euros
- Luvax: 7,32 euros
- Zocos: 29,50 euros

A entrega das botas excluírá a dos zocos e viceversa.

As empresas entregarán gafas de protección graduadas ao persoal operario cuxo posto de traballo o requira, e o solicite previa prescrición facultativa

*Melloras Sociais.**Complemento de prestación de IT*

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

En caso de enfermidade común ou accidente no laboral con hospitalización o derivada de intervención cirúrxica será dende o primeiro día hasta a alta do I.N.S.S.

Indemnizacións.

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

- 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.
- En caso de morte, incapacidade permanente total, absoluta o gran invalidez derivadas de accidente de traballo ou enfermidade profesional:
 - 47.000 para toda a vixencia do convenio.

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

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

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

*Xubilación.**Xubilación anticipada especial aos 64 anos*

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

Xubilación parcial

(Publicado no BOPPO número 183 de data 24/09/2013 e rexistrado no INSS o 15.04.2013)

Os traballadores e traballadoras incluídos/as no ámbito do presente convenio colectivo de Mármores e Pedras da Provincia de Pontevedra poderán acollerse á xubilación parcial conforme á normativa vixente antes do 1 de xaneiro de 2013 nos termos da liña 2.c) da disposición final duodécima da Lei 27/11 do 1 de agosto, na redacción feita polo artigo 8 do Real Decreto-lei de 15 de marzo.

O acceso á pensión realizarase de acordo co seguinte plan de xubilación parcial:

- a) Acóllense ó seguinte plan todos/as os/as traballadores e traballadoras do sector que ata o día 31 de decembro de 2018 cumpran os requisitos esixidos para o acceso á xubilación parcial segundo a normativa vixente antes do 1 de xaneiro de 2013.
- b) Os/as traballadores/as poderán solicitar a redución da súa xornada entre un mínimo dun 25% e un máximo dun 85%.
- c) Cando a redución de xornada do solicitante sexa do 85% o contrato de relevo subscribirase a xornada completa e con duración indefinida.
- d) Os traballadores e traballadoras acollidos/as á xubilación parcial poderán realizar a xornada que lles corresponda nos termos que se establezan de mutuo acordo coa empresa.

O presente artigo do Convenio Provincial de Mármores e Pedras da Provincia de Pontevedra estará en vigor dende o día da súa sinatura ata o 31 de decembro de 2018 con independencia do ámbito temporal que se acorde para o resto do articulado do presente convenio.

Igualdade de oportunidades e non discriminación.

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

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

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

Acceso ó emprego.

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

Promoción.

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

Retribucións.

- Definir de forma clara e precisa todos os conceptos retributivos existentes, describindo a súa tipoloxía, as condicións e os requisitos para as súas percepcións.
- Transparencia da estrutura salarial.

Ordenación do tempo de traballo para favorecer, en termos de igualdade entre mulleres e homes, a conciliación da vida laboral, persoal e familiar.

- Garantir o exercicio dos dereitos relacionados coa conciliación (e coa responsabilidade) sen menoscabo das relacións laborais. É dicir, as licenzas e permisos relativos á protección da maternidade, paternidade, así como aqueles relativos á atención e coidado da familia, non poden constituír unha discriminación.
- As empresas garantirán que se acollan a unha xornada distinta da completa, ou estean en situación de excedencia por motivos familiares, non perdan oportunidades de promoción e terán garantida a participación en cursos de formación.
- O permiso de lactación acumulado en xornadas completas será sempre de días laborais.

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

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

Clausula De Descolgue Salarial

O incremento salarial pactado no presente convenio poderá non aplicarse en todo ou en parte no caso de empresas nas que a estabilidade no emprego puidera verse danada como consecuencia de tal aplicación.

- Poderá solicitarse o inicio deste procedemento de non aplicación ou suspensión temporal, nos termos regulados neste artigo, cando a empresa alternativamente teña ou unha diminución persistente do seu nivel de ingresos ou a súa situación

- e perspectivas económicas poidan verse afectadas negativamente afectando ás posibilidades de mantemento do emprego. Entenderase que concorren estas causas cando “o resultado de explotación por empregado/a” (é dicir, dito resultado dividido entre o número medio de empregados/as equivalente a xornada completa do correspondente período) ou de “ventas” no último exercicio sexa inferior nun 16% á media do resultado de explotación por empregado/a ou vendas no respectivo exercicio anterior ou nos últimos 12 meses precedentes á decisión.
- Para acollerse a dita non aplicación a empresa deberá formular a petición ante os/a representantes dos/as traballadores/as. Nas empresas que non teñan representación sindical esta entenderase atribuída ás organizacións sindicais lexitimadas para negociar o convenio colectivo (salvo que os/as traballadores/as atribúan a súa representatividade a unha comisión designada segundo o disposto no artigo 41 do ET).
- O procedemento iniciárase a partir da comunicación da empresa, acompañada da documentación requirida, abríndose un período de consultas ca representación dos traballadores/as (ou comisión designada).
- En ambos casos comunicárase simultaneamente o inicio do procedemento a cada unha das organizacións representadas na comisión paritaria do convenio colectivo.
- Dito período de consultas terá unha duración non superior a 15 días laborais e versará sobre as causas motivadoras da pretensión empresarial, debendo facilitar a empresa, xunto ca documentación citada, a documentación que avale e xustifique a súa solicitude, entre outras: a memoria explicativa, contas auditadas e/ou presentadas no rexistro mercantil, balance da situación e conta de resultados así como o avance das contas anuais previstas, ou, en defecto da anterior, a documentación similar que se adecúe as concretas características da empresa.
- Si a non aplicación se fundamenta na indicada porcentaxe de descenso sobre o “resultado de explotación” ou de “ventas”, deberá a portarse a documentación da que se desprenda a situación da empresa, e que deberá estar necesariamente auditada ou, no seu caso, inscrita no rexistro mercantil, sendo necesaria tamén a certificación do número de traballadores/as empregados/as no citado período de tempo.
- A empresa fará unha proposta salarial alternativa que contemplará, en todo caso, a duración da non aplicación dos incrementos pactados e a recuperación futura da perda salarial negociada; a non aplicación regulada neste artigo non poderá exceder da vixencia do Convenio colectivo, cun máximo de tres anos, e a recuperación das percepcións económicas deixadas de percibir durante a non aplicación será nun máximo de dous anos a partir da finalización do período de non aplicación pactado.

- e en consecuencia o acordo deberá ser comunicado á Comisión Paritaria deste Convenio Provincial para que esta exerza a súa función de vixilancia.
- Cando o período de consultas finalice sen acordo as partes deberán remitir á Comisión Paritaria do Convenio Colectivo na Provincia de Pontevedra a documentación aportada e as alegacións que consideren oportunas. A Comisión Paritaria resolverá ó respecto nun prazo máximo de dez días.

En caso de que a Comisión Paritaria non acade un acordo, as partes poderán someterse a un arbitraje vinculante ante AGA.

- En caso de que se produciran extincións de contrato nas empresas durante a non aplicación salarial, as empresas estarán obrigadas a aboar as cantidades deixadas de percibir debidas a esta non aplicación durante o período máximo dos seis meses anteriores ás extincións e, consecuentemente a actualizar as bases de cotización. Os salarios actualizados serán os que se teñan en conta a efectos indemnizatorios.

Disposicións Adicionais

Linguas do Convenio.

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

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 o 24 de maio de 2013 que desenvolverá os seus efectos nos ámbitos do presente convenio, co alcance previsto no propio AGA.

Comité técnico de prevención de riscos laborais

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

Lexislación subsidiaria

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

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

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

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

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

ADMINISTRACIÓN LOCAL

PROVINCIAL

DEPUTACIÓN PROVINCIAL

Persoal, oposicións

BASES REGULADORAS DA BOLSA DE EMPREGO DA DEPUTACIÓN DE PONTEVEDRA.

BASES REGULADORAS DA BOLSA DE EMPREGO DA DEPUTACIÓN DE PONTEVEDRA

A deputada delegada en materia de persoal, en virtude das competencias delegadas da Presidencia, dita a seguinte RESOLUCIÓN:

Segundo o disposto no artigo 35 do Real decreto 364/95, de 10 de marzo, poderase proceder á contratación de persoal laboral non permanente para realizar traballos que non poidan ser atendidos por persoal laboral fixo, conforme ós principios de mérito e capacidade.

Así mesmo, de acordo co previsto no artigo 19 do I Convenio colectivo para persoal laboral desta Deputación, poderanse establecer relacións de candidatos para a substitución temporal de traballadores, ben a partir de procesos de selección de persoal funcionario ou laboral de carácter fixo, ben mediante a convocatoria pública e a aplicación dun baremo consensuado para o efecto na Comisión paritaria mixta e, en todo caso, coa autorización previa correspondente.

En consecuencia, considerando o disposto nos citados preceptos legais e co fin de establecer un procedemento baseado nos principios de igualdade, mérito e capacidade, que asegure unha adecuada celeridade na selección e contratación do persoal en casos de urxencia e necesidade, a proposta da Comisión paritaria mixta, RESOLVO aprobar a convocatoria pública de selección do persoal que integrará a bolsa de emprego da Deputación de Pontevedra para contratacións laborais temporais, que se rexerá polas seguintes:

BASES

Primeira. Obxecto da convocatoria

1. Esta convocatoria ten por obxecto constituír unha bolsa de emprego para a contratación laboral temporal de diferente persoal cando concorra algunha das seguintes circunstancias:

- Necesidades do Servizo, por incremento temporal e excepcional da carga de traballo, a fin de garantir o seu adecuado funcionamento
- Incapacidade temporal para cubrir baixas por enfermidade
- Permiso por maternidade ou paternidade
- Uso do período de vacacións ou permiso por asuntos propios
- Licenza por asuntos propios

2. A través desta convocatoria preténdese seleccionar o persoal que integrará a bolsa de emprego e regular a cobertura dos postos ofertados cando concorran algunha das causas sinaladas no apartado anterior.

3. En todo caso, estas contratacións estarán supeditadas ás limitacións establecidas na Lei de orzamentos xerais do Estado de cada ano e á existencia de consignación económica no orzamento provincial.

Segunda. Postos de traballo ofertados

1. A súa denominación e características relaciónanse no anexo I
2. Están excluídas as contratacións que deriven de proxectos ou programas de colaboración con outras administracións e as subvencionadas con fondos europeos cando nas súas bases se estableza un determinado sistema de selección ou a necesidade de que se oferten a través dos servizos públicos de emprego.
3. Non se procederá á contratación ou nomeamento de persoal á marxe da bolsa para o exercicio de funcións iguais ou similares ás correspondentes ós postos ofertados.

Terceira. Requisitos dos aspirantes

1. Para seren admitidos na bolsa de emprego os aspirantes deberán reunir os seguintes requisitos:
 - a) Ter a nacionalidade española, sen prexuízo do disposto no artigo 57 da Lei 7/2007, de 12 de abril, do estatuto básico do empregado público, a respecto do acceso ó emprego público de persoas doutra nacionalidade
 - b) Ter feitos os dezaseis anos e non exceder da idade de xubilación
 - c) Posuír a titulación requirida no anexo I para desempeñar o posto de traballo ó que se opta. No caso de titulacións obtidas no estranxeiro deberá xustificarse a habilitación mediante un documento que acredite de modo fidedigno a súa homologación
 - d) Non padecer ningunha enfermidade nin defecto físico ou psíquico incompatible co desempeño das correspondentes funcións

- a) Non estar separado do servizo de ningunha Administración pública en virtude de expediente disciplinario nin atoparse inhabilitado, por sentenza firme, para o exercicio de funcións públicas
- b) Estar inscrito no Servizo Público de Emprego como demandante ou en mellora de emprego

2. Todos os requisitos esixidos no apartado anterior deberán posuílos os aspirantes o día en que remate o prazo para presentar as solicitudes e conservalos, polo menos, ata a data en que se formalice a contratación.

Cuarta. Solicitudes

1. As persoas que desexen formar parte da bolsa de emprego deberán facelo constar mediante unha instancia dirixida ó presidente da Deputación de Pontevedra. A instancia conterá, polo menos, os datos persoais do solicitante, o seu enderezo e un teléfono para podelo localizar, así como a denominación do posto ofertado, e achegarase a seguinte documentación:

- Fotocopia en vigor do documento nacional de identidade ou da tarxeta acreditativa da súa identidade, expedida polas autoridades competentes no caso de cidadáns comunitarios
- Titulación esixida para desempeñar o posto ó que opta
- Fotocopia compulsada da tarxeta de demanda de emprego ou da de mellora

A solicitude deberá presentarse utilizando o “MODELO DE SOLICITUDE DE BOLSA DE EMPREGO (referencia 921.070) que poderá descargar na páxina web da Deputación de Pontevedra (www.depo.es) ou solicitar no Rexistro xeral da propia Deputación.

Os aspirantes deberán presentar unha instancia por cada un dos postos de traballo solicitados.

2. O prazo para presentar as solicitudes será de 10 días hábiles, contados a partir do día seguinte ó da publicación da convocatoria no Boletín Oficial da Provincia de Pontevedra (BOPPO).

3. A presentación de solicitudes poderá facerse no Rexistro xeral da Deputación, na súa sede de Vigo, ou en calquera das formas establecidas no art. 38.4 da Lei 30/92, de 26 de novembro, de réxime xurídico das administracións públicas e do procedemento administrativo común. As solicitudes que se presenten a través da oficina de correos deberán entregarse nun sobre aberto para que sexan seladas e datadas polo funcionario de Correos antes de seren certificadas.

4. Os aspirantes con algunha discapacidade deberán achegar o certificado do seu grao de discapacidade e un certificado médico que acredite a súa capacidade para desempeñar o posto de traballo ó que opta.

Quinta. Admisión de aspirantes

1. Logo de rematado o prazo de presentación de instancias a deputada delegada en materia de Persoal ditará unha resolución na que se aprobará a lista provisional de aspirantes admitidos e excluídos para cada un dos postos de traballo ofertados, que será publicada no BOPPO e exposta no taboleiro de anuncios do Pazo provincial, na sede de Vigo e na páxina web da Deputación.

2. Os aspirantes excluídos e omitidos disporán dun prazo de 5 días hábiles, contados a partir do seguinte ó da publicación desta resolución no BOPPO, para emendar o defecto que motivase a exclusión.

Sexta. Tribunal cualificador

1. O tribunal cualificador estará integrado por cinco membros titulares e cinco suplentes, que serán designados pola deputada delegada en materia de Persoal na Resolución presidencial pola que se aprobe a lista definitiva de aspirantes admitidos e excluídos.

2. A composición dos tribunais axustarase ós principios de imparcialidade e profesionalidade dos seus membros.

3. Cada tribunal poderá dispoñer a incorporación de asesores especialistas, con voz e sen voto, cando a natureza ou as circunstancias dalgunha das probas o aconselle. Estes asesores limitaranse a prestar a súa colaboración nas súas especialidades técnicas.

4. Os tribunais contarán cun membro proposto polo Comité de empresa ou a Xunta de persoal, que non poderá actuar na súa representación nin pertencer a ningún destes órganos ou ser delegado de persoal.

Sétima. Sistema de selección

1. A selección dos candidatos desenvolverase en dúas fases:

- PRIMEIRA, FASE DE OPOSICIÓN. De carácter obrigatoria e eliminatoria, sobre coñecementos relacionados co posto de traballo que se vai desempeñar. Constará de dous exercicios e versará sobre o programa correspondente a cada un dos postos de traballo ofertados.