

Convenio colectivo do sector de elaboración e instalación de pedra e mármore para ano 2010
(BOP de 6 de setembro de 2010)

Visto o expediente do convenio colectivo do sector de ELABORACION E INSTALACION DE PEDRA E MARMORE (código convenio 1500985), que tivo entrada neste Departamento Territorial da Consellería de Traballo e Benestar o día 22.06.2010, complementado os días 15.07.2010 e 27.07.2010 e subscrito pola parte económica por ASOEMAR e pola parte social por CIG e UGT o día 08.06.2010, de conformidade co disposto nos artigos 90.2 e 3 do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, Real decreto 1040/81, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo e o Real decreto 2412/82, de 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia en materia de traballo, este Departamento Territorial

ACORDA:

PRIMEIRO.–Ordenar a súa inscrición no libro rexistro de convenios colectivos de traballo, obrante neste Departamento Territorial, e notificación á representación económica e social da Comisión Negociadora.

SEGUNDO.–Ordenar o depósito do citado acordo no Servizo de Relacións Laborais, Sección de Mediación, Arbitraje e Conciliación (S.M.A.C).

TERCEIRO.–Dispoñe-la súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

A Coruña, 29 de xullo de 2010.

O xefe territorial de Traballo e Benestar

Luis Alberto Álvarez Freijido

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE ELABORACIÓN E INSTALACIÓN DE PIEDRA Y MÁRMOL

CAPÍTULO I

SECCIÓN PRIMERA.–ÁMBITO FUNCIONAL

Artículo 1.º.

El presente convenio es de aplicación a todas las empresas dedicadas a la actividad de “elaboración e instalación de pedra y mármore” tanto mecánica como manual.

Asimismo, dicha aplicación será extensiva a las empresas cuya actividad sea la de aglomerados de cuarzo y granito, con resinas.

Artículo 2.º. Ámbito territorial.

El presente convenio es de ámbito provincial, afectando a los centros de trabajo sitos en el territorio de la provincia de A Coruña, aún cuando el domicilio de la empresa radique fuera del mismo.

Artículo 3.º. Ámbito personal.

Quedan afectados por el presente convenio todos los trabajadores, sea cual fuere su categoría, que durante la vigencia del mismo presten sus servicios bajo la dependencia y por cuenta de las empresas afectadas en su ámbito territorial, sin más excepción que las que marque la ley.

SECCIÓN SEGUNDA.–VIGENCIA Y DURACIÓN

Artículo 4.º

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero del 2010 y su duración será hasta el 31 de diciembre del 2010.

Artículo 5.º. Prórroga y denuncia.

En el supuesto de no ser denunciado antes de la finalización de su vigencia temporal, se considerará prorrogado a todos los efectos por un año más, y así sucesivamente.

Dicha prórroga ó prorrogas mantendrá los salarios vigentes a 31 de diciembre del año de finalización del convenio.

La denuncia se efectuará mediante comunicación escrita a la otra parte, así como a la Autoridad Laboral, contándose el plazo de la misma desde la fecha de recepción de la referida comunicación.

Con el fin de comenzar la negociación del convenio lo antes posible, la plataforma sindical deberá remitirse a la representación económica dentro del mes de enero siguiente a la finalización de su vigencia. Caso de incumplimiento, no procederá el abono de atrasos.

SECCIÓN TERCERA.–PRELACIÓN DE NORMAS

Artículo 6.º

Las normas que contiene este convenio regularán con carácter preferente y prioritario las relaciones entre trabajadores y empresarios afectados por el mismo. En lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto, por el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones oficiales de aplicación.

Artículo 7.º. Compensación y absorción.

Las retribuciones pactadas en este convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor. No obstante, las condiciones superiores pactadas a título personal que tengan establecidas las empresas a la entrada en vigor del presente convenio y que con carácter global, excedan del mismo en cómputo anual, serán respetadas.

Artículo 8.º. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente. En caso de no homologarse por la autoridad laboral alguno de los pactos, el convenio quedará sin efecto y deberá procederse a la reconsideración de su totalidad.

SECCIÓN CUARTA.–COMISIÓN MIXTA DE INTERPRETACIÓN

Artículo 9.º

Se constituye una Comisión Mixta de Interpretación, presidida por la persona que se designe en la primera reunión que se celebre. Quedará constituida por tres representantes de los trabajadores y tres empresarios, los cuales serán designados por la Central o Centrales Sindicales firmantes y por la Asociación de Empresarios Marmolistas de la Provincia de A Coruña (ASOEMAR), de entre los que en su día negociaron y pactaron el presente texto.

Para la adopción de acuerdos, será necesaria la conformidad de la mitad más uno de los componentes.

Se nombrará secretario a un vocal de la Comisión, pudiendo asistir los asesores de ambas representaciones, con voz pero sin voto.

CAPÍTULO II

SECCIÓN PRIMERA.–CONDICIONES ECONÓMICAS. NORMAS GENERALES

Artículo 10.º

Las condiciones retributivas del personal afectado por este convenio, serán las que contienen las tablas de salariales, que se unen como anexo y se regulan en los artículos siguientes.

Artículo 11.º. Pago de haberes.

Se efectuará dentro de los cinco primeros días del mes siguiente a su devengo y con derecho por parte del trabajador a solicitar anticipos quincenales a cuenta de los salarios que tenga devengados con el tope establecido por la legislación vigente.

SECCIÓN SEGUNDA.–SALARIO BASE

Artículo 12.º

Se entenderá por tal y por lo tanto será el oficial a todos los efectos, el que figura para cada categoría y profesión en la tabla salarial (anexo I).

SECCIÓN TERCERA.–PLUSES Y SUPLIDOS

Artículo 13.º

Todos los pluses contenidos en el presente convenio se abonarán por día efectivo de trabajo.

Igualmente y por faltar al trabajo, sin causa justificada, además de lo dispuesto en el artículo 37, se perderá el derecho a la percepción tanto del salario como de los pluses correspondientes al día de la falta.

Artículo 14.º. Plus de asistencia.

Se abonará a todos los trabajadores en la cuantía señalada en la tabla salarial que figura como anexo I al presente convenio.

Artículo 15.º. Plus de distancia y transporte.

Con el fin de simplificar el cómputo de la distancia del domicilio del trabajador y el centro de trabajo, se abonarán a todos los trabajadores, cualesquiera que sea la distancia entre el domicilio y el centro de trabajo, de acuerdo con las cantidades que figuran en la tabla de salarios y que se recogen en el anexo I del presente convenio.

Artículo 16.º. Plus de peligrosidad, penosidad y toxicidad.

El incremento que se llevará a cabo por este concepto, consistirá en el 20% sobre el salario base. Si el trabajador realizase los trabajos únicamente durante media jornada, el porcentaje anteriormente citado se reducirá a la mitad.

Las cantidades iguales o superiores al plus fijado en este artículo que estén establecidas o se establezcan por las empresas, serán respetadas siempre que hayan sido concedidas por dicho concepto, en cuyo caso no será exigible el abono de incrementos fijados en este artículo. Tampoco vendrán obligadas a satisfacer el citado aumento, aquellas empresas que lo tengan incluido, en igual o superior cuantía, en el salario de calificación del puesto de trabajo.

Si por cualquier causa desaparecieran las condiciones motivadoras de la percepción del citado plus, éste dejará de abonarse, no teniendo por tanto carácter consolidable.

En caso de discrepancia entre ambas partes sobre si un trabajo tiene la calificación o no, de peligroso, penoso, tóxico ó nocturno, se estará a lo que disponga la jurisdicción laboral, mediante resolución fundada y previos los informes técnicos oportunos.

Dicha resolución podrá ser recurrible por las partes, de conformidad con la legislación vigente.

Artículo 17.º. Incremento salarial.

Este año de vigencia del convenio se incrementará los salarios en el 1,3% respecto al año anterior, con carácter retroactivo a 1 de enero de 2010. (anexo I).

Artículo 18.º. Cláusula de revisión salarial.

Esta cláusula funcionará siempre y cuando el IPC registrado a 31-12-2010 exceda del 1%. Dicho exceso se aplicará sobre las tablas salariales vigentes a 31-12-2010, respectivamente. La mencionada aplicación se retrotraerá al 1 de enero del mismo año.

Artículo 19.º. Haberes extraordinarios.

A todos los trabajadores afectados por el presente convenio, se les abonarán dos pagas al año, en los meses de julio y diciembre (anexo II).

Aun cuando el importe resultante de la unificación del salario base de cada categoría (anexo I) es independiente de las pagas extras, se procede a pasar –a partes iguales– las cantidades que excedan del mismo, a cada una de ellas.

Durante la vigencia del presente convenio los citados importes no serán incrementados.

Las pagas se abonarán a razón de treinta días de salario base, más Antigüedad, en su caso, siendo su cálculo semestral.

De las mismas quedan excluidos los pluses a que hace referencia los artículos 14, 15 y 16 del presente convenio. Los trabajadores percibirán éstas proporcionalmente al tiempo trabajado.

Dichas pagas no podrán ser prorrateadas en los contratos temporales que se suscriban con posterioridad a la publicación de este Convenio.

SECCIÓN QUINTA.–RETRIBUCIONES CONDICIONALES

Artículo 20.º. Dietas por desplazamiento.

El personal con derecho a dieta, percibirá por dicho concepto la cantidad de 23,12 € la completa y de 8,94 € la media dieta, para todas las categorías profesionales. No obstante, en los supuestos en que los importes expresados no alcanzasen, se abonará al trabajador la diferencia correspondiente, previa presentación de la factura o facturas.

Artículo 21.º. Jubilación anticipada.

Si ésta se produce en el año anterior a la edad de jubilación, la empresa vendrá obligada a sustituir dicho trabajador por otro y por un período de un año.

Jubilación parcial

La jubilación parcial será siempre a instancias del trabajador con las siguientes excepciones, que de existir acuerdo entre las partes no tendrían efecto:

- Si el empresario tiene 60 años o más.
- Empresas en dificultades (ERE, Ley Concursal y despidos colectivos).

En cuanto a la distribución de la jornada laboral de los trabajadores acogidos a este sistema de jubilación, será facultad de la empresa.

En cuanto al porcentaje de reducción de jornada, salvo acuerdo entre las partes será siempre el máximo permitido.

SECCIÓN SEXTA.–VACACIONES

Artículo 22.º.

Serán de treinta días naturales para todo el personal afectado por el presente convenio, percibiendo durante las mismas el Salario base, más Antigüedad, en su caso, y los pluses de asistencia y distancia, y transporte correspondiente a los días que, de estar trabajando, hubiese percibido.

El disfrute de las mismas se realizará en dos períodos, quince días en verano, es decir, en los meses de Junio, Julio y Agosto y, los quince días restantes, en otra época distinta del año, de conformidad con las necesidades de la empresa.

Asimismo, se le garantiza a todos los trabajadores, un disfrute de veintiún días laborables, en el conjunto de los dos períodos anteriormente señalados.

Artículo 23.º. Licencias.

Las licencias previstas y reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, se complementan y precisan en los siguientes términos:

- a) Matrimonio del trabajador: 15 días naturales retribuidos.
- b) Fallecimiento: la licencia en caso de fallecimiento de esposa e hijos así como padres, padres políticos y hermanos, será de 5 días.
- c) Alumbramiento de esposa: será siempre de 5 días.
- d) Lactancia: la trabajadora con un hijo menor de 9 meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.
- e) Enfermedad grave del cónyuge, padres e hijos: 2 días (para que este apartado tenga plena validez, el trabajador deberá presentar a la empresa el correspondiente informe médico en el que éste deje constancia de la gravedad de la enfermedad).

Por lo que se refiere a otros supuestos, se estará a lo dispuesto por el Estatuto de los Trabajadores o norma complementaria.

Las retribuciones correspondientes a los días de licencia serán: salario base, antigüedad y plus de asistencia.

SECCIÓN SÉPTIMA.–ANTIGÜEDAD

Artículo 24.º.

Las bonificaciones por años de servicios (antigüedad) están congeladas y, su cálculo, se hará sobre el Salario base del convenio del año 1979.

Los aumentos por dicho concepto serán de dos bienios del cinco por ciento y quinquenios del siete por ciento, hasta un máximo de tres.

Las percepciones por antigüedad figuran reflejadas en el anexo I.

CAPÍTULO III

Artículo 25.º. Jornada de trabajo.

Será de 40 horas semanales, de lunes a viernes, pudiendo las empresas y de conformidad con los trabajadores, alterar dicha jornada semanal y trabajar la mañana del sábado, siempre que no se exceda de las anteriormente citadas 40 horas.

La jornada laboral –en cómputo anual– queda establecida en 1.752 para el año 2010.

Se acuerda la confección del calendario laboral para el año 2010 y que se incorpora como ANEXO VI del presente Convenio y que será de aplicación en aquellas empresas que no establezcan o tengan establecido un calendario propio.

Los días de libre disposición pactados en el presente convenio serán a libre elección de los trabajadores cumpliendo los siguientes criterios:

- Solicitud por parte del trabajador con 10 días de antelación.
- La empresa podrá negarse a conceder el día por motivos de producción o si coinciden más de una solicitud el mismo día.
- No se disfrutarán más de un día consecutivos.
- Estos días no se pueden añadir al período vacacional.

No obstante estas condiciones para el disfrute de los días de libre disposición podrán ser modificadas siempre que exista acuerdo entre el trabajador y la empresa.

Se establece un compromiso de elaboración de calendario para el año 2011 y sucesivos.

Artículo 26.º. Horas extraordinarias.

Las empresas, siempre y cuando no se perturbe el normal proceso productivo, podrán compensar las mismas por tiempos equivalentes de descanso.

En el supuesto de que se realizase la compensación prevista en el apartado anterior, las horas extraordinarias compensadas no se computarán a los efectos de los límites fijados para ellas.

Si se procede a su abono, este se realizará de la forma siguiente:

- Normales: 12,26 €.
- Festivos: 14,49 €.
- Domingos o nocturnas: 20,06 €.

El precio de las horas extraordinarias se incrementará cada año lo mismo que se incremente el convenio.

Artículo 27.º. Preaviso de cese.

Cuando un trabajador desee cesar al servicio de una empresa, deberá avisar previamente con una antelación mínima de ocho días a aquella en que se produzca la baja. En caso de incumplimiento de esta obligación, se perderá el derecho a percibir las partes proporcionales de los emolumentos que le pudieran corresponder por la liquidación.

La notificación del cese se realizará mediante escrito duplicado dirigido a la empresa y firmado por el trabajador. La empresa devolverá al trabajador un ejemplar como acuse de recibo, haciendo constar la fecha de presentación. Con el fin de dar fácil cumplimiento a la Norma, la empresa facilitará al trabajador los medios para este trámite administrativo.

Artículo 28.º. Ropas de trabajo.

Las empresas suministrarán a todo el personal una prenda de trabajo consistente en una playera, bata, buzo o similar. Su conservación y limpieza correrán a cargo del trabajador quien deberá mantenerla en perfecto estado de conservación y uso.

Por un deterioro ostensible, se procederá a la entrega de una nueva prenda.

Asimismo y, única y exclusivamente, a los trabajadores que trabajen a temperaturas que así lo aconsejen, se le suministrará un chaleco.

Las prendas citadas en el presente artículo, podrán llevar el anagrama de la empresa si esta lo desee.

Artículo 29.º. Póliza de accidentes.

Las empresas vendrán obligadas a concertar, con primas íntegras a su cargo, una póliza de accidentes en orden a la cobertura y los riesgos de fallecimiento e invalidez permanente absoluta, e invalidez permanente total de los trabajadores por accidente de trabajo, incluidos los accidentes “in itinere” que garantice al trabajador accidentado o a sus causahabientes en el caso de fallecimiento producido fortuita, espontánea, e independiente de la voluntad del trabajador, o la invalidez indicada, el percibo de las indemnizaciones siguientes:

- a) 40.000 € en caso de fallecimiento del trabajador.
- b) 40.000 € en caso de invalidez permanente absoluta, o invalidez permanente total, derivada de la misma contingencia.

En ambos casos, la referida póliza sólo abarcará los procesos indicados a partir de la vigencia y validez de la misma. A los efectos la calificación de accidente y el grado de invalidez, será el que, en su día, dictamine la autoridad competente.

Estas compensaciones, son compatibles con las pensiones e indemnizaciones que pueda corresponder percibir al trabajador de la Seguridad Social o montepío.

No obstante lo expuesto anteriormente, las indemnizaciones que sean percibidas por los trabajadores con cargo al contrato de seguro de accidentes que contiene este convenio, se consideran como entregas a cuenta de las indemnizaciones que, en su caso, pudieran declarar con cargo a las empresas los tribunales de justicia, compensándolas hasta donde alcancen.

Las empresas integradas en ASOEMAR, no vendrán obligadas a efectuar desembolso alguno a cuenta de la indemnización a percibir, sino que, sólo estarán obligadas a comunicar el accidente del trabajador a su organización empresarial ó directamente, a la compañía de seguros, del accidente con resultado de muerte, invalidez permanente total o absoluta. A partir de este momento toda la tramitación correrá a cargo de los herederos, o trabajador accidentado.

Artículo 30.º. Complemento de IT.

En caso de IT derivada de accidente, la empresa procederá a completar durante los cuatro primeros meses hasta el 100% de la base reguladora.

La hospitalización por accidente será válida, siempre y cuando, este tenga la consideración de laboral.

Artículo 31.º. Transporte con vehículo propio.

El transporte a utilizar por los trabajadores será, prioritariamente, el propio de la empresa.

En el supuesto que empresa y trabajador lleguen a un acuerdo, éste podrá utilizar su propio vehículo para realizar servicios de la empresa, viniendo en este supuesto obligada a abonar a su trabajador 0,36 € por kilómetro recorrido.

SECCIÓN OCTAVA.–CONTRATACIÓN

Artículo 32.º. Contrato de obra o servicio determinado.

Es el contrato que tiene por objeto la realización de una obra o servicio determinado, y se formalizará por escrito.

La duración del contrato y el cese del trabajador se ajustarán a alguno de estos supuestos:

1. Con carácter general, el contrato es para una sola obra o servicio, con independencia de su duración, y terminará cuando finalicen los trabajos del oficio y categoría del trabajador.

El cese del trabajador deberá producirse cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades haga innecesario el número de los contratados para su ejecución, debiendo reducirse éste de acuerdo con la disminución real del volumen de obra o servicio.

La duración si fuere superior a un año, a la finalización de la obra o servicio, para proceder a la extinción, será necesario un preaviso con 15 días de antelación. Si se incumpliera por parte de la empresa, ésta tiene la obligación de indemnizar por el equivalente a los salarios correspondientes a los días de preaviso omitidos, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese.

2. No obstante lo anteriormente expuesto, el trabajador contratado podrá prestar sus servicios a una misma empresa y en distintos centros de trabajo dentro de la Provincia, siempre que exista acuerdo expreso para cada uno de los distintos centros sucesivos, durante un período máximo de tres años consecutivos, sin perder la condición y devengando los conceptos que correspondan por su desplazamiento.

En este supuesto, la empresa deberá comunicar por escrito el cese al trabajador antes de cumplirse el período máximo de tres años, al fijado en el apartado anterior. Cumplido dicho período, si no hubiese mediado comunicación escrita del cese, el trabajador adquirirá la condición de fijo de plantilla. En cuanto al preaviso de cese, se estará a lo pactado en el párrafo tercero del apartado 1.

3. Si se produjera la paralización temporal de una obra o servicio por causa imprevisible para el empresario y ajena a su voluntad, tras darse cuenta por la empresa a la representación de los trabajadores del centro o, en su defecto, a la Comisión Paritaria Provincial, operará la terminación de obra o servicio y por tanto el cese previsto en el apartado 1. La representación de los trabajadores del centro o, en su defecto, la Comisión Paritaria Provincial, dispondrán, en su caso, de un plazo máximo improrrogable de una semana para su constatación, a contar desde su notificación. El empresario contrae la obligación de ofrecer un nuevo empleo al trabajador cuando las causas de paralización de la obra hubieran desaparecido. Dicha obligación se entenderá extinguida cuando la paralización se convierta en definitiva. Previo acuerdo entre las partes, el personal afectado por esta terminación de obra o servicio podrá incluirse en lo regulado en el apartado 2.

Este supuesto no podrá ser de aplicación en casos de paralización por conflicto laboral.

4. En todos los supuestos regulados en los apartados anteriores, se establece una indemnización por cese del 4,5%, calculada sobre el Salario Base aplicable, devengado durante la vigencia del contrato.

Los empresarios podrán acogerse a la normativa general que regula el presente contrato u optar por lo pactado y recogido en éste artículo. En éste último supuesto, deberá hacerse referencia expresa del mismo.

Artículo 33.º. Contrato eventual por circunstancias de la producción.

Este contrato tiene como finalidad el atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

De conformidad con lo regulado por el R.D.L.G. 1/95, según redacción dada por el R.D. Ley 8/97, la duración máxima establecida para este tipo de contrato es ampliable dentro de los límites establecidos por la normativa mencionada, mediante negociación colectiva.

El sector de “elaboración e instalación de piedra y mármol”, objeto de regulación, resulta fluctuante en su intensidad productiva en función de las circunstancias coyunturales y cíclicas de la economía. Esta conclusión conduce, inevitablemente, a que las posibilidades del sector se enmarquen en un amplio concepto de existencias circunstanciales del mercado que conlleven transitorias acumulaciones de tareas o pedidos. Estas circunstancias resultan ser cíclicamente constantes en el tiempo y de relativa permanencia temporal dentro de los ciclos cambiantes de la economía.

Por todo ello, las partes firmantes acuerdan adaptar las condiciones singulares del sector en tanto persistan las circunstancias de empleo y productividad.

Los contratos de duración inferior a seis meses quedan limitados a una única vez la posibilidad de prórroga.

El período máximo dentro del cual se podrá realizar será de dieciocho meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del período de referencia establecido ni, como máximo, doce meses.

A la terminación del contrato, la empresa vendrá obligada a satisfacer al trabajador una indemnización de veinte días de salario base por año de servicio, o parte proporcional que corresponda.

Los contratos que se celebren bajo esta modalidad, contendrán una referencia expresa al presente artículo.

Artículo 34.º. Empresas de trabajo temporal.

Las empresas del sector que contraten trabajadores a través de las empresas de trabajo temporal, lo harán para la realización de trabajos no habituales, excepto cuando se trate de incapacidades laborales o situaciones consideradas de carácter extraordinario.

Desde la firma del oportuno contrato, dichos trabajadores tendrán los mismos derechos retributivos que cualquier otro de plantilla, de conformidad con lo recogido en el presente convenio.

Artículo 35.º. Parte de trabajo.

Las empresas que en la actualidad venían utilizando el parte de trabajo, continuarán haciéndolo en la forma habitual sin obligación de firmar y dentro de la jornada laboral.

En aquellas empresas en las que en la actualidad no se confeccione dicho parte, podrá ser negociado entre empresarios y trabajadores la implantación del mismo.

Artículo 36.º. Día efectivo de trabajo.

Se entenderá por tal, y a los efectos de los artículos 14, 15 y 16 del presente convenio, cuando el trabajador preste sus servicios efectivos al menos durante cuatro horas.

Será así cuando se trate de jornada completa y, proporcional, cuando la jornada sea a tiempo parcial.

Artículo 37.º. Faltas y sanciones de los trabajadores.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 58, apartado 1 del Estatuto de los Trabajadores, las representaciones social y económica acuerdan graduar las faltas y sanciones quedando establecidas y recogidas las mismas en la forma que se indica en el anexo V.

Igualmente y con objeto de comprometerse ambas partes en el objetivo común de procurar una disminución de los riesgos laborales del trabajador, se hace especial hincapié en que éste tendrá la obligación de recepcionar, con su firma, los medios de protección que le entregue la empresa. La no cumplimentación de tal requisito puede ser considerada como leve ó caso de persistir en la misma actitud, su consideración será de grave.

La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, dependiendo de sí supone un riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse a la utilización de los medios de seguridad facilitados por la empresa, se considerará como grave y, si dicho motivo fuese el causante de un accidente laboral grave, conllevara perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa, bien sean materiales o económicos, su consideración será de muy grave.

Lo anteriormente expuesto es aclaratorio y complementario a lo dispuesto en el anexo V, sobre faltas y sanciones.

DISPOSICION ADICIONAL I.

Las empresas vinculadas al presente convenio, quedarán facultadas para negociar mejoras al mismo, siempre que éstas queden directamente vinculadas a objetivos de aumento de la productividad y otros que permitan el incremento de la competitividad de las mismas.

DISPOSICION ADICIONAL II.

Durante la vigencia del presente convenio, se efectuará una revisión de las categorías profesionales que figuran en los anexos, con el fin de ajustar las mismas a la realidad del sector.

DISPOSICION ADICIONAL III.

Con objeto de disponer de una mayor agilidad, se faculta a ambas partes para proceder a la corrección de errores que se pudieran observar, bien sea en el texto ó en los anexos del convenio, sin necesidad de convocar a la comisión deliberadora, siempre y cuando se constate dicho error o errores, al comprobar el acta o actas correspondientes.

De dicha corrección y a la mayor brevedad posible, se deberá dar cuenta por escrito a la otra parte.

DISPOSICIÓN FINAL.

Los atrasos que correspondan por los incrementos económicos, se recogerán –cuando proceda– en el anexo IV y se abonarán dentro del mes siguiente a la publicación del convenio o tabla salarial actualizada en el Diario Oficial de Galicia ó Boletín Oficial de la Provincia.

ANEXO I

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ELABORACIÓN E INSTALACIÓN DE PIEDRA Y MÁRMOL DE LA PROVINCIA DE A CORUÑA (vigente para el período: 1 de enero al 31 de diciembre de 2010)

CATEGORÍAS E CONCEPTOS	Nivel	Sen antigüidade	5% antigüidade (2 anos)	10% antigüidade (4 anos)	17% antigüidade (9 anos)	24% antigüidade (14 anos)	31% antigüidade (19 anos)
OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 1.ª	VI						
Salario base	–	994,31	994,31	994,31	994,31	994,31	994,31
Antigüidade	–	0,00	6,49	12,98	22,18	31,37	40,39
Plus de asistencia	–	163,99	163,99	163,99	163,99	163,99	163,99
Plus de distancia e transporte	–	172,65	172,65	172,65	172,65	172,65	172,65
Salario mensual	–	1330,95	1337,44	1343,93	1353,13	1362,32	1371,34
Grupo cotización Seguridade Social (5)	–						
OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 2.ª	VIII						
Salario base	–	962,90	962,90	962,90	962,90	962,90	962,90
Antigüidade	–	0,00	6,31	12,62	21,46	30,29	38,95
Plus de asistencia	–	163,99	163,99	163,99	163,99	163,99	163,99
Plus de distancia e transporte	–	168,04	168,04	168,04	168,04	168,04	168,04
Salario mensual	–	1294,93	1301,24	1307,55	1316,39	1325,22	1333,88
Grupo cotización Seguridade Social (5)	–						
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	IX						
Salario base	–	909,44	909,44	909,44	909,44	909,44	909,44
Antigüidade	–	0,00	5,95	12,08	20,37	28,85	37,14

CATEGORÍAS E CONCEPTOS	Nivel	Sen antigüidade	5% antigüidade (2 anos)	10% antigüidade (4 anos)	17% antigüidade (9 anos)	24% antigüidade (14 anos)	31% antigüidade (19 anos)
Salario por día traballado	–	50,09	50,31	50,53	50,84	51,15	51,46
Grupo cotización Seguridade Social (4)	–						
ENCARGADO DE OBRA	VI						
Salario base	–	34,14	34,14	34,14	34,14	34,14	34,14
Antigüidade	–	0,00	0,22	0,44	0,75	1,05	1,35
Salario diario	–	34,14	34,36	34,58	34,89	35,19	35,49
Plus de asistencia	–	7,45	7,45	7,45	7,45	7,45	7,45
Plus de distancia e transporte	–	7,57	7,57	7,57	7,57	7,57	7,57
Salario por día traballado	–	49,15	49,37	49,59	49,90	50,20	50,50
Grupo cotización Seguridade Social (4)	–						
CAPATAZ	VII						
Salario base	–	33,47	33,47	33,47	33,47	33,47	33,47
Antigüidade	–	0,00	0,21	0,43	0,73	1,03	1,33
Salario diario	–	33,47	33,68	33,90	34,20	34,50	34,80
Plus de asistencia	–	7,45	7,45	7,45	7,45	7,45	7,45
Plus de distancia e transporte	–	7,69	7,69	7,69	7,69	7,69	7,69
Salario por día traballado	–	48,60	48,81	49,03	49,33	49,63	49,93
Grupo cotización Seguridade Social (8)	–						
MODELISTA	VII						
Salario base	–	34,27	34,27	34,27	34,27	34,27	34,27
Antigüidade	–	0,00	0,22	0,44	0,75	1,06	1,37
Salario diario	–	34,27	34,49	34,71	35,02	35,33	35,64
Plus de asistencia	–	7,45	7,45	7,45	7,45	7,45	7,45
Plus de distancia e transporte	–	8,08	8,08	8,08	8,08	8,08	8,08
Salario por día traballado	–	49,80	50,02	50,24	50,55	50,86	51,17
Grupo cotización Seguridade Social (4)	–						
ADORNISTA	VII						
Salario base	–	34,69	34,69	34,69	34,69	34,69	34,69
Antigüidade	–	0,00	0,22	0,44	0,75	1,06	1,37
Salario diario	–	34,69	34,91	35,13	35,44	35,75	36,06

CATEGORÍAS E CONCEPTOS	Nivel	Sen antigüidade	5% antigüidade (2 anos)	10% antigüidade (4 anos)	17% antigüidade (9 anos)	24% antigüidade (14 anos)	31% antigüidade (19 anos)
Plus de asistencia	–	7,45	7,45	7,45	7,45	7,45	7,45
Plus de distancia e transporte	–	6,71	6,71	6,71	6,71	6,71	6,71
Salario por día traballado	–	48,84	49,06	49,28	49,59	49,90	50,21
Grupo cotización Seguridade Social (4)	–						
OFICIAL 1.ª DE OFICIO	VIII						
Salario base	–	33,44	33,44	33,44	33,44	33,44	33,44
Antigüidade	–	0,00	0,21	0,43	0,73	1,02	1,32
Salario diario	–	33,44	33,65	33,87	34,17	34,46	34,76
Plus de asistencia	–	7,45	7,45	7,45	7,45	7,45	7,45
Plus de distancia e transporte	–	8,74	8,74	8,74	8,74	8,74	8,74
Salario por día traballado	–	49,63	49,84	50,06	50,36	50,65	50,95
Grupo cotización Seguridade Social (8)	–						
OFICIAL 2.ª DE OFICIO	IX						
Salario base	–	32,09	32,09	32,09	32,09	32,09	32,09
Antigüidade	–	0,00	0,21	0,41	0,71	1,00	1,29
Salario diario	–	32,09	32,30	32,50	32,80	33,09	33,38
Plus de asistencia	–	7,45	7,45	7,45	7,45	7,45	7,45
Plus de distancia e transporte	–	6,52	6,52	6,52	6,52	6,52	6,52
Salario por día traballado	–	46,06	46,27	46,47	46,77	47,06	47,35
Grupo cotización Seguridade Social (8)	–						
AXUDANTE	X						
Salario base	–	31,80	31,80	31,80	31,80	31,80	31,80
Antigüidade	–	0,00	0,20	0,41	0,70	0,98	1,27
Salario diario	–	31,80	32,00	32,21	32,50	32,78	33,07
Plus de asistencia	–	7,45	7,45	7,45	7,45	7,45	7,45
Plus de distancia e transporte	–	5,25	5,25	5,25	5,25	5,25	5,25
Salario por día traballado	–	44,49	44,69	44,90	45,19	45,47	45,76
Grupo cotización Seguridade Social (9)	–						
PEÓN	XI						

CATEGORÍAS E CONCEPTOS	Nivel	Sen antigüidade	5% antigüidade (2 anos)	10% antigüidade (4 anos)	17% antigüidade (9 anos)	24% antigüidade (14 anos)	31% antigüidade (19 anos)
ESPECIALIZADO							
Salario base	–	31,23	31,23	31,23	31,23	31,23	31,23
Antigüidade	–	0,00	0,20	0,40	0,69	0,97	1,25
Salario diario	–	31,23	31,43	31,63	31,92	32,20	32,48
Plus de asistencia	–	7,45	7,45	7,45	7,45	7,45	7,45
Plus de distancia e transporte	–	4,09	4,09	4,09	4,09	4,09	4,09
Salario por día traballado	–	42,77	42,97	43,17	43,46	43,74	44,02
Grupo cotización Seguridade Social (9)	–						
PEON ORDINARIO	XII						
Salario base	–	30,56	30,56	30,56	30,56	30,56	30,56
Antigüidade	–	0,00	0,20	0,40	0,68	0,96	1,24
Salario diario	–	30,56	30,76	30,96	31,24	31,52	31,80
Plus de asistencia	–	7,45	7,45	7,45	7,45	7,45	7,45
Plus de distancia e transporte	–	3,02	3,02	3,02	3,02	3,02	3,02
Salario por día traballado	–	41,03	41,23	41,43	41,71	41,99	42,27
Grupo cotización Seguridade Social (10)	–						
APRENDICES	XIV						
Salario base	–	19,99	–	–	–	–	–
Antigüidade	–	0,00	–	–	–	–	–
Salario diario	–	19,99	–	–	–	–	–
Plus de asistencia	–	7,45	–	–	–	–	–
Plus de distancia e transporte	–	1,43	–	–	–	–	–
Salario por día traballado	–	28,86	–	–	–	–	–
Grupo cotización Seguridade Social (11)	–						

NOTA

O incremento da presente táboa salarial levouse a cabo de conformidade co disposto no artigo 17 do convenio sectorial vixente.

A antigüidade das categorías reflectidas na táboa salarial en cómputo mensual, está calculada en base a un mes de 30 días, mentras que os pluses, en xeral, están en base a 22 días.

Procedeuse á unificación dos salarios base, distribuíndo o excedente –a partes iguais– nas dúas pagas extraordinarias.

Os conceptos cotizábeis á Seguridade Social son: salario, antigüidade e plus de asistencia.

A Coruña, maio de 2010.

ANEXO II

HABERES EXTRAORDINARIOS ARTÍCULO 19.º DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ELABORACIÓN E INSTALACIÓN DE PIEDRA Y MÁRMOL DE LA PROVINCIA DE A CORUÑA (vigente para o período: 1 de enero al 31 de diciembre de 2010)

CATEGORÍAS E CONCEPTOS	Nivel	Sen antigüidade	5% antigüidade (2 anos)	10% antigüidade (4 anos)	17% antigüidade (9 anos)	24% antigüidade (14 anos)	31% antigüidade (19 anos)
OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 1.ª	VI						
Salario base	–	994,22	994,22	994,22	994,22	994,22	994,22
Antigüidade	–	0,00	6,49	12,98	22,18	31,37	40,39
Importe paga extra	–	994,22	1000,71	1007,20	1016,40	1025,59	1034,61
Excedente por unificación SB (anexo I)	–	0,00	5,14	10,41	17,84	25,18	32,48
Suma total conceptos	–	994,22	1005,84	1017,61	1034,24	1050,77	1067,09
Grupo cotización Seguridade Social (5)	–	–	–	–	–	–	–
OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 2.ª	VIII						
Salario base	–	962,82	962,82	962,82	962,82	962,82	962,82
Antigüidade	–	0,00	6,31	12,62	21,46	30,29	38,95
Importe paga extra	–	962,82	969,13	975,44	984,28	993,11	1001,77
Excedente por unificación SB (anexo I)	–	0,00	5,14	10,15	17,30	24,32	31,27
Suma total conceptos	–	962,82	974,26	985,59	1001,58	1017,43	1033,04
Grupo cotización Seguridade Social (5)	–	–	–	–	–	–	–
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	IX						
Salario base	–	909,37	909,37	909,37	909,37	909,37	909,37
Antigüidade	–	0,00	5,95	12,08	20,37	28,85	37,14
Importe paga extra	–	909,37	915,32	921,45	929,74	938,22	946,51
Excedente por unificación SB (anexo I)	–	0,00	5,46	10,48	17,10	31,48	30,41

CATEGORÍAS E CONCEPTOS	Nivel	Sen antigüidade	5% antigüidade (2 años)	10% antigüidade (4 años)	17% antigüidade (9 años)	24% antigüidade (14 años)	31% antigüidade (19 años)
Suma total conceptos	–	909,37	920,78	931,93	946,84	969,70	976,92
Grupo cotización Seguridade Social (5)	–	–	–	–	–	–	–
ENCARGADO XERAL	IV						
Salario base	–	1189,77	1189,77	1189,77	1189,77	1189,77	1189,77
Antigüidade	–	0,00	7,93	15,87	26,87	38,04	49,76
Importe paga extra	–	1189,77	1197,70	1205,64	1216,64	1227,81	1239,53
Excedente por unificación SB (anexo I)	–	0,00	6,27	21,56	21,52	30,67	39,84
Suma total conceptos	–	1189,77	1203,97	1227,20	1238,15	1258,48	1279,37
Grupo cotización Seguridade Social (5)	–	–	–	–	–	–	–
DELIÑANTE DE 1.^a	VI						
Salario base	–	1033,70	1033,70	1033,70	1033,70	1033,70	1033,70
Antigüidade	–	0,00	6,85	13,70	23,26	32,63	42,19
Importe paga extra	–	1033,70	1040,55	1047,40	1056,96	1066,33	1075,89
Excedente por unificación SB (anexo I)	–	0,00	5,40	11,01	18,84	26,26	33,81
Suma total conceptos	–	1033,70	1045,94	1058,41	1075,80	1092,58	1109,70
Grupo cotización Seguridade Social (5)	–	–	–	–	–	–	–
DELIÑANTE DE 2.^a	VII						
Salario base	–	957,91	957,91	957,91	957,91	957,91	957,91
Antigüidade	–	0,00	6,31	12,44	21,28	29,93	38,77
Importe paga extra	–	957,91	964,22	970,35	979,19	987,84	996,68
Excedente por unificación SB (anexo I)	–	0,00	5,34	13,23	20,24	27,00	34,53
Suma total conceptos	–	957,91	969,56	983,58	999,43	1014,84	1031,22
Grupo cotización Seguridade Social (5)	–	–	–	–	–	–	–
XEFE DE TALLER	VI						
Salario base	–	1034,14	1034,14	1034,14	1034,14	1034,14	1034,14
Antigüidade	–	0,00	6,60	13,20	22,50	31,80	41,10
Importe paga extra	–	1034,14	1040,74	1047,34	1056,64	1065,94	1075,24
Excedente por unificación SB (anexo I)	–	0,00	8,11	12,19	18,28	26,42	30,48
Suma total conceptos	–	1034,14	1048,86	1059,53	1074,93	1092,36	1105,72

CATEGORÍAS E CONCEPTOS	Nivel	Sen antigüidade	5% antigüidade (2 anos)	10% antigüidade (4 anos)	17% antigüidade (9 anos)	24% antigüidade (14 anos)	31% antigüidade (19 anos)
Grupo cotización Seguridade Social (4)	-	-	-	-	-	-	-
ENCARGADO DE OBRA	VI						
Salario base	-	1024,45	1024,45	1024,45	1024,45	1024,45	1024,45
Antigüidade	-	0,00	6,60	13,20	22,50	31,50	40,50
Importe paga extra	-	1024,45	1031,05	1037,65	1046,95	1055,95	1064,95
Excedente por unificación SB (anexo I)	-	0,00	4,05	10,15	16,26	26,42	36,59
Suma total conceptos	-	1024,45	1035,10	1047,80	1063,21	1082,37	1101,54
Grupo cotización Seguridade Social (4)	-	-	-	-	-	-	-
CAPATAZ	VII						
Salario base	-	1004,41	1004,41	1004,41	1004,41	1004,41	1004,41
Antigüidade	-	0,00	6,30	12,90	21,90	30,90	39,90
Importe paga extra	-	1004,41	1010,71	1017,31	1026,31	1035,31	1044,31
Excedente por unificación SB (anexo I)	-	0,00	24,39	36,59	36,59	42,67	50,82
Suma total conceptos	-	1004,41	1035,10	1053,90	1062,90	1077,98	1095,13
Grupo cotización Seguridade Social (8)	-	-	-	-	-	-	-
MODELISTA	VII						
Salario base	-	1028,46	1028,46	1028,46	1028,46	1028,46	1028,46
Antigüidade	-	0,00	6,60	13,20	22,50	31,80	41,10
Importe paga extra	-	1028,46	1035,06	1041,66	1050,96	1060,26	1069,56
Excedente por unificación SB (anexo I)	-	0,00	14,21	16,26	22,35	32,53	38,62
Suma total conceptos	-	1028,46	1049,27	1057,92	1073,31	1092,79	1108,17
Grupo cotización Seguridade Social (4)	-	-	-	-	-	-	-
ADORNISTA	VII						
Salario base	-	1031,80	1031,80	1031,80	1031,80	1031,80	1031,80
Antigüidade	-	0,00	6,60	13,20	22,50	31,80	41,10
Importe paga extra	-	1031,80	1038,40	1045,00	1054,30	1063,60	1072,90
Excedente por unificación SB (anexo I)	-	0,00	2,02	12,19	18,28	28,46	34,55
Suma total conceptos	-	1031,80	1040,42	1057,19	1072,59	1092,06	1107,45
Grupo cotización Seguridade Social (4)	-	-	-	-	-	-	-

CATEGORÍAS E CONCEPTOS	Nivel	Sen antigüidade	5% antigüidade (2 anos)	10% antigüidade (4 anos)	17% antigüidade (9 anos)	24% antigüidade (14 anos)	31% antigüidade (19 anos)
OFICIAL 1.ª DE OFICIO	VIII						
Salario base	–	1003,40	1003,40	1003,40	1003,40	1003,40	1003,40
Antigüidade	–	0,00	6,30	12,90	21,90	30,60	39,60
Importe paga extra	–	1003,40	1009,70	1016,30	1025,30	1034,00	1043,00
Excedente por unificación SB (anexo I)	–	0,00	4,05	8,11	12,19	24,39	32,53
Suma total conceptos	–	1003,40	1013,75	1024,41	1037,48	1058,39	1075,52
Grupo cotización Seguridade Social (8)	–	–	–	–	–	–	–
OFICIAL 2.ª DE OFICIO	IX						
Salario base	–	963,00	963,00	963,00	963,00	963,00	963,00
Antigüidade	–	0,00	6,30	12,30	21,30	30,00	38,70
Importe paga extra	–	963,00	969,30	975,30	984,30	993,00	1001,70
Excedente por unificación SB (anexo I)	–	0,00	73,20	79,29	85,40	89,47	97,60
Suma total conceptos	–	963,00	1042,50	1054,59	1069,69	1082,47	1099,30
Grupo cotización Seguridade Social (8)	–	–	–	–	–	–	–
AXUDANTE	X						
Salario base	–	954,32	954,32	954,32	954,32	954,32	954,32
Antigüidade	–	0,00	6,00	12,30	21,00	29,40	38,10
Importe paga extra	–	954,32	960,32	966,62	975,32	983,72	992,42
Excedente por unificación SB (anexo I)	–	0,00	6,08	8,11	14,21	20,32	28,46
Suma total conceptos	–	954,32	966,39	974,73	989,53	1004,04	1020,87
Grupo cotización Seguridade Social (9)	–	–	–	–	–	–	–
PEÓN ESPECIALIZADO	XI						
Salario base	–	937,28	937,28	937,28	937,28	937,28	937,28
Antigüidade	–	0,00	6,00	12,00	20,70	29,10	37,50
Importe paga extra	–	937,28	943,28	949,28	957,98	966,38	974,78
Excedente por unificación SB (anexo I)	–	0,00	8,11	12,19	20,32	22,35	32,32
Suma total conceptos	–	937,28	951,39	961,46	978,30	988,73	1007,10
Grupo cotización Seguridade Social (9)	–	–	–	–	–	–	–

CATEGORÍAS E CONCEPTOS	Nivel	Sen antigüidade	5% antigüidade (2 anos)	10% antigüidade (4 anos)	17% antigüidade (9 anos)	24% antigüidade (14 anos)	31% antigüidade (19 anos)
PEON ORDINARIO	XII						
Salario base	–	916,89	916,89	916,89	916,89	916,89	916,89
Antigüidade	–	0,00	6,00	12,00	20,40	28,80	37,20
Importe paga extra	–	916,89	922,89	928,89	937,29	945,69	954,09
Excedente por unificación SB (anexo I)	–	0,00	58,96	60,99	67,09	73,20	79,29
Suma total conceptos	–	916,89	981,84	989,88	1004,38	1018,89	1033,37
Grupo cotización Seguridade Social (10)	–	–	–	–	–	–	–
APRENDICES	XIV						
Salario base	–	599,88	–	–	–	–	–
Antigüidade	–	0,00	–	–	–	–	–
Importe paga extra	–	599,88	–	–	–	–	–
Excedente por unificación SB (anexo I)	–	0,00	–	–	–	–	–
Suma total conceptos	–	599,88	–	–	–	–	–
Grupo cotización Seguridade Social (11)	–	–	–	–	–	–	–

Os haberes extraordinarios ou pagas extras e o excedente por unificación do SB (anexo I) son conceptos totalmente independentes e, o primeiro, aboarase de conformidade co disposto no artigo 19 do convenio colectivo de traballo vixente.

A Coruña, maio de 2010.

ANEXO III

SALARIO ANUAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ELABORACION E INSTALACIÓN DE PIEDRA Y MÁRMOL DE LA PROVINCIA DE A CORUÑA 2010

	Euros
OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 1. ^a	17.959,97
OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 2. ^a	17.464,95
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	16.408,27
ENCARGADO XERAL	20.856,66
DELIÑANTE DE 1. ^a	18.654,25
DELIÑANTE DE 2. ^a	18.617,00
XEFE DE TALLER	18.387,05
ENCARGADO DE OBRA	18.101,85

AUXILIAR ADMIN.	15,60	15,60	15,60	15,60	15,60	15,60
ENCARGADO XERAL	19,76	19,76	19,76	19,76	19,76	19,76
DELIÑANTE DE 1. ^a	17,74	17,74	17,74	17,74	17,74	17,74
DELIÑANTE DE 2. ^a	16,74	16,74	16,74	16,74	16,74	16,74
XEFE DE TALLER	14,08	14,08	14,08	12,80	13,44	13,44
ENCARGADO DE OBRA	13,86	13,86	13,86	12,60	13,23	13,23
CAPATAZ	13,64	13,64	13,64	12,40	13,02	13,02
MODELISTA	14,08	14,08	14,08	12,80	13,44	13,44
ADORNISTA	13,86	13,86	13,86	12,60	13,23	13,23
OFICIAL 1. ^a DE OFICIO	14,08	14,08	14,08	12,80	13,44	13,44
OFICIAL 2. ^a DE OFICIO	12,54	12,54	12,54	11,40	11,97	11,97
AXUDANTE	12,54	12,54	12,54	11,40	11,97	11,97
PEÓN ESPECIALIZADO	12,10	12,10	12,10	11,00	11,55	11,55
PEON ORDINARIO	11,66	11,66	11,66	10,60	11,13	11,13
APRENDICES	8,14	8,14	8,14	7,40	7,77	7,77

NOTA.–Los trabajadores percibirán los atrasos proporcionalmente al tiempo trabajado. Los atrasos de las pagas extraordinarias figuran incluidos en el importe anual de cada categoría.

A Coruña, maio de 2010.

ANEXO V

Desarrollo del contenido del artículo 37 del convenio colectivo de trabajo de para la actividad de ELABORACIÓN E INSTALACIÓN DE PIEDRA Y MÁRMOL de la provincia de A Coruña

FALTAS Y SANCIONES

Clases de faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas del Sector se clasificarán atendiendo a su importancia, y en su caso, a su reincidencia en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los apartados siguientes:

Faltas leves.

Se considerarán como tal, las siguientes:

- 1.–Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.
- 2.–La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
- 3.–El abandono del centro o del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como grave o muy grave.

4.–Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

5.–La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave.

6.–Pequeños descuidos en la conservación del material.

7.–No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.

8.–La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros o jefes.

9.–Las faltas de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros, e incluso, a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.

10.–Permanecer en zonas o lugares distintos de aquéllos en que realice su trabajo habitual sin causa que lo justifique o sin estar autorizado para ello.

11.–Encontrarse en el local de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral.

12.–La inobservancia de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.

13.–Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

14.–Distraer a sus compañeros durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves y justificadas por tiempo superior al necesario.

15.–Usar medios telefónicos, telemáticos, informáticos, mecánicos o electrónicos de la empresa, para asuntos particulares, sin la debida autorización.

16.–Negarse a firmar la recepción de los medios de protección que la empresa le entregue.

Faltas graves.

Serán consideradas graves las siguientes:

1.–Más de tres faltas de puntualidad en un mes, o hasta 3 cuando el retraso sea superior a 15 minutos, en cada una de ellas, durante dicho período, y sin causa justificada.

2.–Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.

3.–No prestar la diligencia o atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.

4.–La simulación de supuestos de incapacidad laboral o accidente.

5.–La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.

6.–La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador, o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él como de otros trabajadores.

7.–Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.

8.–La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.

9.–Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra o centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la debida autorización.

10.–La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo.

11.–Proporcionar datos reservados o información de la obra o centro de trabajo o de la empresa a personas ajenas, sin la debida autorización para ello.

12.–La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros de trabajo o para terceros.

13.–No advertir, inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien lo represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales.

14.–Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.

15.–La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.

16.–La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.

17.–La reiteración –transcurridas veinticuatro horas– de lo recogido en el punto 16 del apartado referido a faltas leves.

Faltas muy graves.

Serán consideradas las siguientes:

1.–Mas de diez faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de tres meses o de veinte durante seis meses.

2.–Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa o motivo que lo justifique.

3.–El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persone que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo durante el desarrollo de su actividad laboral.

- 4.–Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.
- 5.–La embriaguez y la toxicomanía habitual durante el trabajo, si repercuten negativamente en el mismo.
- 6.–La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la empresa.
- 7.–La competencia desleal.
- 8.–Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
- 9.–La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.
- 10.–El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.
- 11.–La disminución voluntaria y reiterada o continuada en el rendimiento normal del trabajo.
- 12.–La desobediencia continuada o persistente.
- 13.–Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.
- 14.–La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo.
- 15.–El abandono del puesto o del trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.
- 16.–La imprudencia temeraria en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.
- 17.–La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.

Aplicación de sanciones.

Las sanciones que las empresas pueden aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

A) Faltas leves:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación por escrito.

B) Faltas graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días.

C) Faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 90 días.

b) Despido.

Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta:

a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.

b) La categoría profesional del mismo.

c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores afiliados a un sindicato deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados sindicales, si los hubiere.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

Otros efectos de las sanciones. Las empresas anotarán en los expedientes laborales de sus trabajadores las sanciones que por falta grave o muy grave que se les impongan, anotando también la reincidencia en las faltas leves.

A Coruña, maio de 2010.

ANEXO VI

CALENDARIO LABORAL 2010

DIAS	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	
1	FN	8	8	FN	SAB	8	8	DOM	8	8	FN	8	
2	SAB	8	8	FN	DOM	8	8	8	8	SAB	8	8	
3	DOM	8	8	SAB	8	8	SAB	8	8	DOM	8	8	
4	8	8	8	DOM	8	8	DOM	8	SAB	8	8	SAB	

5	FC	8	8	8	8	SAB	8	8	DOM	8	8	DOM		
6	FN	SAB	SAB	8	8	DOM	8	8	8	8	SAB	FN		
7	8	DOM	DOM	8	8	8	8	SAB	8	8	DOM	FC		
8	8	8	8	8	SAB	8	8	DOM	8	8	8	FN		
9	SAB	8	8	8	DOM	8	8	8	8	SAB	8	8		
10	DOM	8	8	SAB	8	8	SAB	8	8	DOM	8	8		
11	8	8	8	DOM	8	8	DOM	8	SAB	FC	8	SAB		
12	8	8	8	8	8	SAB	8	8	DOM	FN	8	DOM		
13	8	SAB	SAB	8	8	DOM	8	8	8	8	SAB	8		
14	8	DOM	DOM	8	8	8	8	SAB	8	8	DOM	8		
15	8	8	8	8	SAB	8	8	DOM	8	8	8	8		
16	SAB	8	8	8	DOM	8	8	8	8	SAB	8	8		
17	DOM	8	8	SAB	FCA	8	SAB	8	8	DOM	8	8		
18	8	8	8	DOM	8	8	DOM	8	SAB	8	8	SAB		
19	8	8	FCA	8	8	SAB	8	8	DOM	8	8	DOM		
20	8	SAB	SAB	8	8	DOM	8	8	8	8	SAB	8		
21	8	DOM	DOM	8	8	8	8	SAB	8	8	DOM	8		
22	8	8	8	8	SAB	8	8	DOM	8	8	8	8		
23	SAB	8	8	8	DOM	8	8	8	8	SAB	8	8		
24	DOM	8	8	SAB	8	8	SAB	8	8	DOM	8	FC		
25	8	8	8	DOM	8	8	DOM	8	SAB	8	8	SAB		
26	8	8	8	8	8	SAB	8	8	DOM	8	8	DOM		
27	8	SAB	SAB	8	8	DOM	8	8	8	8	SAB	8		
28	8	DOM	DOM	8	8	8	8	SAB	8	8	DOM	8		
29	8		8	8	SAB	8	8	DOM	8	8	8	8		
30	SAB		8	8	DOM	8	8	8	8	SAB	8	8		
31	DOM		8		8		SAB	8		DOM		FC		
DIAS	19	20	22	20	20	22	22	22	22	20	21	21		
	Leyenda: FC - Festivo de convenio													
	FCA - Festivo Comunidad Autónoma													
	FN - Festivo nacional													
LABOR.	18	20	22	20	20	22	22	22	22	19	21	18	246	
SAB	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	52	
DOM	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	52	
FEST	3	0	1	2	1	0	0	0	0	2	1	5	15	
													365	
		251												
		-2	1.824	HORAS EFECTIVAS										
		-21	-1.752	HORAS SEGÚN CONVENIO										

		228	72	DIFERENCIA HORAS							
			9	DIAS A COMPUTAR							

Festivos de convenio:

5 de enero

11 de octubre

7 de diciembre

24 de diciembre

31 de diciembre

Los cuatro días restantes para alcanzar la jornada pactada en convenio serán de libre disposición y se regularán de acuerdo a lo dispuesto en el art. 25 del presente convenio colectivo.

A Coruña, maio de 2010.