

Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo
Dirección Territorial de Empleo y Trabajo
Sección: Relaciones Colectivas y Conciliación
Convenios Colectivos - VT-310

Anuncio de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo sobre texto del convenio colectivo de trabajo del sector de Canteros, Marmolistas y Granitos Naturales de la provincia.

ANUNCIO

Código n.º 4600125.

R. Elect. 4.
JARP/mcm.

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo del sector de canteros, marmolistas y granitos naturales de la provincia de Valencia, suscrito el 25/7/2007 por la comisión negociadora formada por la Asociación Empresarial de Canteros, Marmolistas y Granitos naturales (P.Y.M.E.V.), FECOMA-CC.OO. y MCA-U.G.T., así como el acta de la Comisión Sectorial de la Piedra Natural de la Comunidad Valenciana, suscrita el día 26/6/2006, en Alicante, que fueron presentados en este Organismo con fecha 26 de los corrientes; y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 1.º y 2.º b) del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, en relación con el 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo, acuerda:

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios.

Segundo: Proceder a su depósito en esta Sección de Relaciones Colectivas y Conciliación.

Tercero: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Valencia, a 27 de julio de 2007.—El director territorial de Empleo y Trabajo, Jorge Ramos Jiménez.

INDICE

CAPITULO I

Condiciones Generales

Art. 1.- Ambitos funcional y territorial

Art. 2.- Vigencia

Art. 3.- Prórrogas y denuncia

Art. 4.- Condiciones más beneficiosas

CAPITULO II

Contratación y acceso al trabajo

Art. 5.- Contratación

Art. 6.- Contrato fijo de plantilla

Art. 7.- Contrato para trabajo fijo de obra

Art. 8.- Otras modalidades de contratación

Art. 9.- Contrato para el fomento de la contratación indefinida

Art. 10.- Período de prueba

Art. 11.- Reglamento para los ascensos

Art. 12.- Subcontratación

CAPITULO III

Tiempo de trabajo

Art. 13.- Jornada ordinaria anual

Art. 14.- Vacaciones anuales

Art. 15.- Licencias retribuidas

CAPITULO IV

Retribuciones

Art. 16.- Incremento salarial

Art. 17.- Cláusula de revisión salarial

Art. 18.- Salario Base

Art. 19.- Complemento Personal de Antigüedad

Art. 20.- Horas extraordinarias

Art. 21.- Complemento por Discapacidad

Art. 22.- Plus de Asistencia

Art. 23.- Gratificaciones Extraordinarias

Art. 24.- Plus de Calidad

Art. 25.- Pluses de Nocturnidad

Art. 26.- Plus de Transporte

Art. 27.- Dietas y desplazamientos

Art. 28.- Compensación y Absorción

Art. 29.- Indemnizaciones

CAPITULO V

Salud Laboral

Art. 30.- Compensación económica por enfermedad o accidente

Art. 31.- Vestuario

Art. 32.- Reconocimientos médicos

CAPITULO VI

Faltas y Sanciones

Art. 33.- Clases de faltas

Art. 34.- Faltas leves

Art. 35.- Faltas graves

Art. 36.- Faltas muy graves

Art. 37.- Sanciones. Aplicación

Art. 38.- Otros efectos de las sanciones

CAPITULO VII

Comisión Paritaria e interpretación

Art. 39.- Comisión Paritaria

Art. 40.- Vinculación a la totalidad

Art. 41.- Normativa supletoria

Disposición adicional 1ª

Disposición adicional 2ª

Anexo: Comisión Sectorial de la Piedra Natural de la Comunidad Valenciana.

Tablas Salariales

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE CANTEROS, MARMOLISTAS Y GRANITOS NATURALES DE LA PROVINCIA DE VALENCIA

CAPITULO I

Condiciones Generales

Artículo 1.º Ambitos funcional y territorial.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo será de obligada y general observancia para todas las empresas y trabajadores que se dediquen a la industria de piedras, mármoles y granitos naturales, incluyendo las canteras y fábricas y talleres de sierra-labranza, tanto mecánicos como manuales y sus oficios auxiliares que se integran en el Convenio Colectivo General de la Construcción, en la provincia de Valencia, con independencia de donde radique el domicilio social o sede central de las empresas y la forma jurídica de éstas.

Artículo 2.º Vigencia.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Valencia, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2007, manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2011.

Artículo 3.º Prórrogas y denuncia.

La denuncia del presente Convenio Colectivo deberá formularse con tres meses de antelación a la fecha de su terminación o a la de cualquiera de sus prórrogas, en caso contrario se entenderá prorrogado de año en año por tácita reconducción.

Artículo 4.º Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores tengan reconocidas a título personal por las empresas al entrar en vigor el presente Convenio Colectivo, siempre y cuando fuesen más favorables, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, respecto a los conceptos cuantificables.

CAPITULO II

Contratación y acceso al trabajo

Artículo 5.º Contratación.

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, disposiciones complementarias y en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 6.º Contrato fijo de plantilla.

Este contrato es el que conciertan empresario y trabajador para la prestación laboral de éste en la empresa por tiempo indefinido. Esta será la modalidad normal de contratación a realizar por empresarios y trabajadores en todos los centros de trabajo de carácter permanente.

Con el objeto de fomentar la contratación indefinida, se podrá usar esta modalidad contractual en los supuestos previstos en la legislación vigente.

Artículo 7.º Contrato Fijo de obra.

1. Según lo previsto en el Art. 15.1.a) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y conforme a lo establecido en la Disposición Adicional Tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, este contrato tiene por objeto la realización de una obra o trabajo determinados y se formalizará siempre por escrito.

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

3. No obstante lo anterior, el personal fijo de obra podrá prestar servicios a una misma empresa, y en distintos centros de trabajo de una misma provincia, siempre que exista acuerdo expreso para cada uno de los distintos centros sucesivos, durante un período máximo de tres años consecutivos –salvo que los trabajos de su especialidad en la última obra se prolonguen más allá de dicho término– sin perder dicha condición y devengando los conceptos compensatorios que correspondan por sus desplazamientos.

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

Este cese deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación de 15 días naturales. No obstante, el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del presente convenio, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salarios con la liquidación correspondiente al cese.

5. Si se produjera la paralización temporal de una obra 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, operarán la terminación de obra y cese previstos en el apartado 1, a excepción del preaviso. 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 la notificación. El empresario contrae también la obligación de ofrecer de nuevo un 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 podrá incluirse en lo regulado en el apartado 2.

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

6. En todos los supuestos regulados en los apartados anteriores, y según lo previsto en el Art. 49.1.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se establece una indemnización por cese, del 7%, calculado sobre los conceptos salariales de las tablas del presente convenio, devengados durante la vigencia del contrato.

Artículo 8.º Otras modalidades de contratación.

1. Los trabajadores que formalicen contratos de duración determinada, por circunstancias de la producción o por interinidad, tendrán derecho, una vez finalizado el contrato correspondiente por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización de carácter no salarial por cese del 7%, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del presente convenio devengados durante la vigencia del contrato.

2. Podrá concertarse el contrato de duración determinada previsto en el apartado 1.b) del artículo 15 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, cuya duración máxima será de doce meses en un periodo de dieciocho meses, computándose dicha duración desde que se produzca la causa que justifica su celebración. En tal supuesto, se considera que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato, en los casos previstos en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, cuando se incrementa el volumen de trabajo, o se considere necesario aumentar

el número de personas que realicen un determinado trabajo o presten un servicio.

3. Las empresas afectadas por este Convenio, cuando utilicen los servicios de trabajadores con contratos de puesta a disposición, aplicarán las condiciones pactadas en las tablas salariales de este Convenio.

4. CONTRATO PARA LA FORMACION:

4.1. El sector reconoce la importancia que el contrato para la formación puede tener para la incorporación, con adecuada preparación, de determinados colectivos de jóvenes. Esta preparación debe recoger tanto el aspecto práctico de cada oficio como el conocimiento y adecuación al sistema educativo general. Debemos por ello indicar la oportunidad de que la formación teórica y práctica, correspondiente a los contratos para la formación se lleve a cabo a través de las instituciones formativas de que se ha dotado el sector.

4.2. El contrato para la formación tendrá como objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el adecuado desempeño de un oficio cualificado en el Sector de Canteros y Marmolistas.

4.3. Sin perjuicio de la posible adaptación a nuevas tecnologías y a resultados de la clasificación profesional actualmente prescrita en su Art. 32, podrán ser objeto de éste contrato para la formación los oficios incluidos en los niveles VIII y IX de la disposición transitoria primera del CGSC.

4.4. El contrato para la formación se podrá celebrar con trabajadores que hayan cumplido los 16 años y sean menores de 21 años, que no tengan titulación requerida para formalizar contrato en prácticas en el oficio o puesto objeto de formación. Cuando el contrato se concierte con desempleados que se reincorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller y casa de oficio, el límite máximo de edad será de veinticuatro años.

4.5. Igualmente podrá celebrarse el contrato para la formación, sin aplicación del límite máximo de edad anteriormente señalado, cuando se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de talleres de empleo o se trate de personas con discapacidad.

No podrán ser contratados bajo esta modalidad por razón de edad, los menores de dieciocho años para los oficios de vigilante, pocero y entibador, ni para aquellas tareas o puestos de trabajo que expresamente hayan sido declarados como especialmente tóxicos, penosos, peligrosos e insalubres.

4.6. El tipo de trabajo que debe prestar el trabajador en formación estará directamente relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto cualificado, incluyéndose las laborales de limpieza y mantenimiento de los utensilios y herramientas empleados en la labor conjunta, con la diligencia correspondiente a su aptitud y conocimientos profesionales.

4.7. La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de tres años para los contratos a los que se refiere el apartado 4.4. Precedente, ni de dos años para los colectivos a que se refiere el apartado 4.5.

Cuando se celebre por un plazo inferior al máximo establecido en el párrafo anterior, podrá prorrogarse antes de su terminación por acuerdo entre las partes, una o más veces, por períodos no inferiores a seis meses, sin que el tiempo acumulado, incluido el de las prórrogas, pueda exceder del referido plazo máximo.

Cuando su duración sea superior a un año, la parte que formule la denuncia del mismo está obligada a notificar a la otra su terminación con una antelación mínima de quince días.

Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa. A estos efectos, la empresa podrá recabar del Servicio Público de Empleo certificación en la que conste el tiempo que el trabajador ha estado contratado para la formación con anterioridad a la contratación que se pretende realizar.

4.8. Para la impartición de la enseñanza teórica se adoptará como modalidad la de acumulación de horas en un día de la semana o bien el necesario para completar una semana entera de formación. En el contrato se deberá especificar el horario de enseñanza. En todo caso, la formación teórica de los contratos para la formación, así como la certificación de la formación recibida se ajustarán a lo establecido

en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

El empresario, en el contrato de trabajo, viene obligado a designar la persona que actuará como tutor del trabajador en formación, que deberá ser aquella que por su oficio o puesto cualificado desarrolle su actividad auxiliada por éste y que cuente con la cualificación o experiencia profesional adecuada. El propio empresario podrá asumir esta tarea, siempre que se desarrolle su actividad profesional en la misma obra que el trabajador en formación.

4.9. La retribución de los contratados para la formación será la siguiente:

TABLAS SALARIALES DE CONTRATADOS PARA LA FORMACION:

De 16 y 17 años	1 ^{er} año	55%
	2 ^o año	60%
Mayores de 18 años	1 ^{er} año	65%
	2 ^o año	70%
	3 ^{er} año	85%
Colectivos sin límite de edad	1 ^{er} año	95%
	2 ^o año	100%

4.10. El plus de Transporte regulado en el presente convenio se devengará por los contratados en formación en igual cuantía que el señalado en el presente Convenio Colectivo para el resto de trabajadores, durante los días que dure el contrato.

4.11. Toda situación de incapacidad temporal del contratado para la formación inferior a seis meses, comportará la ampliación de la duración del contrato por igual tiempo al que el contrato haya estado suspendido.

4.12. Si concluido el contrato, el contratado para la formación no continuase en la empresa, ésta le entregará un certificado acreditativo del tiempo trabajado con referencia al oficio objeto de la formación y del aprovechamiento que, a su juicio, ha obtenido en su formación práctica.

Asimismo, el trabajador contratado para la formación tendrá derecho a una indemnización por cese del 4,5%, calculado sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio devengados durante la vigencia del contrato.

5. CONTRATO DE RELEVO.

Las partes convienen en introducir la aplicación del Contrato de Relevo (modalidad contractual que se rige por lo dispuesto en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, según su última redacción incorporada por la Ley 12/2001 de 9 de julio y por el Real Decreto 1131/2002 de 31 de octubre) en el sector, con el fin de fomentar el empleo mediante el rejuvenecimiento de plantillas y el relevo generacional necesario para las empresas y trabajadores del sector, compatibilizando el empleo a tiempo parcial con la percepción de la pensión de jubilación, mediante la utilización de las fórmulas legales actualmente vigentes dirigidas a facilitar su implantación.

Esta modalidad contractual se ha mostrado como la más idónea para que las empresas puedan conservar el importante acervo de que son portadores los trabajadores que, habiendo alcanzado los máximos estadios de la experiencia, deben transmitir sus conocimientos a los trabajadores relevistas de reciente incorporación.

El contrato de relevo es el que se concierta con un trabajador en situación de desempleo o que tuviera concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir parcialmente a un trabajador de la empresa que accede a la pensión de jubilación de forma parcial, pues la percibe simultáneamente con la realización de un trabajo a tiempo parcial en la misma empresa.

Este contrato se formalizará siempre que lo solicite el trabajador, y deberá cumplimentarse, en el menor plazo de tiempo posible que nunca excederá de 2 meses, por escrito, en modelo oficial en el que constará necesariamente el nombre, la edad y las circunstancias profesionales del trabajador sustituido.

El trabajador podrá concertar con su empresa, en las condiciones establecidas en el presente artículo, una reducción de su jornada de trabajo y de su salario. La reducción de jornada será la máxima posible por lo que el trabajador relevado pasará a trabajar el 15% de la jornada ordinaria, cobrando la jubilación parcial correspondiente

al 85% restante, siempre que reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que habrá de ser inferior, como máximo, cinco años a la exigida.

La jornada de trabajo del trabajador relevista que sustituya al trabajador relevado jubilado parcialmente, así como su salario serán del 85%. El trabajador relevado pasará a trabajar un 15% de su salario. El 85% restante lo percibirá el trabajador relevado mediante su pensión contributiva de jubilación. El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional.

La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial, y su retribución, serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial, extinguiéndose el contrato de relevo al producirse cualquiera de los supuestos marcados por la ley, y en todo caso, al cumplir el trabajador sustituido la edad de 65 años.

Si durante la vigencia del contrato de relevo se produjera el cese del trabajador relevista, el empresario deberá sustituirlo, en el menor plazo de tiempo posible y en todo caso no excederá de 15 días, por otro trabajador desempleado.

Los contratos de relevo que se transformen en indefinidos a tiempo completo o a tiempo parcial, siendo la jornada como mínimo igual a la del contrato de relevo que se transforma, durante el año 2005 podrán acogerse a los incentivos establecidos en la Disposición Nacional 1^a de la Ley 12/2001 de 9 de julio («B.O.E.» 10 de julio) a las bonificaciones reguladas en el artículo 47 de la Ley 53/2002 de 30 de diciembre («B.O.E.» 31 diciembre).

En todo lo no previsto en el presente artículo, regirá lo dispuesto en la legislación vigente de su aplicación.

Artículo 9.º Contrato para el fomento de la contratación indefinida. De acuerdo con el apartado 1.b) de la Disposición Adicional Primera de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida, los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos existentes desde el 17 de mayo de 1998, o que se suscriban en lo sucesivo podrán convertirse en contratos para el fomento de la contratación indefinida.

Artículo 10.º Período de prueba.

1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de:

Técnicos titulados superiores y medios: Seis meses.

Empleados:

Niveles III, excepto titulados medios, IV y V: Tres meses.

Niveles VI al X: Dos meses.

Resto de personal: Quince días naturales.

Personal operario:

Encargados y Capataces: Un mes.

Resto de personal: Quince días naturales.

2. Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancias de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de permanencia en la empresa.

Artículo 11.º Reglamento para los ascensos.

Se estará a lo dispuesto en el Art. 42 del Convenio General de la Construcción.

Artículo 12.º Subcontratación.

1.-Las empresas que subcontraten con otras del sector la ejecución de obras o servicios, responderán ante los trabajadores de las empresas subcontratistas en los términos establecidos en el artículo 42 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en la

Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.

2.-Asimismo, se extenderá la responsabilidad a la indemnización de naturaleza no salarial por muerte, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta o total derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional pactada en el Art. 62 del Convenio General de la Construcción, quedando limitado el ámbito de esta responsabilidad exclusivamente respecto de los trabajadores de las empresas subcontratadas obligadas por el referido convenio general.

CAPITULO III

Tiempo de trabajo

Artículo 13.º Jornada.

1. La jornada ordinaria anual de trabajo efectivo, durante el periodo de vigencia del presente convenio será la que se establece a continuación:

Año 2007.....	1.744 horas
Año 2008.....	1.744 horas
Año 2009.....	1.744 horas
Año 2010.....	1.744 horas
Año 2011.....	1.739 horas

2. Para la distribución de la jornada anual pactada, así como a los efectos de elaborar el calendario de trabajo, sin perjuicio de lo acordado en cada empresa, la Comisión Paritaria regulada en el Art. 39 del presente convenio colectivo se reunirá durante el mes de enero de cada año para recomendar las fechas que con carácter prioritario tendrán la consideración de no laborables.

3. Sin perjuicio de lo establecido en el Art. 34.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en caso de discrepancia entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, respecto a la distribución en el calendario laboral de los descansos necesarios para el cumplimiento de la jornada ordinaria anual acordada, corresponderá a cada parte fijar la mitad de las fechas o de las horas de trabajo sobre las que exista discrepancia, debiendo prevalecer, en todo caso los periodos de mayor actividad derivados de la habitual marcha de la empresa, que se hayan concretado en el calendario laboral anual, cuya elaboración deberá estar ultimada y expuesta a 31 de enero.

El reparto de la jornada anual se realizará semanalmente de lunes a viernes por cómputos de 40 horas. En todo caso, cuando se produzca una sobrecarga extraordinaria de trabajo que afecte a la totalidad o a parte de la plantilla, podrá la empresa establecer para el personal afectado un horario prolongado, respetando en todo caso los límites diarios del Estatuto de los Trabajadores, dando cuenta a la representación de los trabajadores de los motivos para realizar esta prolongación de la jornada con 48 horas de antelación como mínimo.

Los excesos de jornada que sobre el horario semanal se produzcan por la aplicación de este artículo no podrán superar el período continuo de cuatro semanas, y su recuperación tendrá que llevarse a cabo necesariamente reduciendo la jornada en otro período del año previo acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores. En ningún caso la aplicación de este artículo podrá suponer la realización de una jornada anual superior al número de horas anuales señalado para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio Colectivo.

Artículo 14.º Vacaciones anuales.

1. El personal afectado por el presente Convenio Colectivo, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de treinta y un días naturales de duración, iniciándose en cualquier caso su disfrute en día laborable, que no sea viernes.

2. Las vacaciones se disfrutarán por años naturales. El primer año de prestación de servicios en la empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante dicho año.

3. Las vacaciones anuales se fijarán en el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre como norma general y salvo pacto en contrario y tendrá carácter interrumpido. Así mismo el trabajador deberá conocer las fechas que le correspondan con una anterioridad de dos meses al comienzo de su disfrute.

4. En caso de producirse baja maternal durante el periodo de disfrute efectivo de vacaciones anuales las mismas se interrumpirán, dis-

frutándose en un periodo distinto al asignado, siempre de común acuerdo entre empresario y trabajadora. En el supuesto de fallecimiento de la madre, el marido/pareja de hecho tendrá automáticamente el derecho al disfrute de la baja maternal en las mismas condiciones.

Artículo 15.º Licencias retribuidas.

De acuerdo con el artículo 70 del Convenio General de la Construcción y con lo establecido en el presente convenio, en tanto en cuanto estas normas permanezcan vigentes.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, en los siguientes casos:

1. En caso de matrimonio: 17 días naturales.
2. En caso de nacimiento o adopción de un hijo/a: 3 días naturales.
3. En caso de fallecimiento de parientes, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 3 días naturales. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, 4 días naturales.
4. En caso de enfermedad, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días naturales.
5. Por traslado del domicilio habitual: 1 día.
6. Por el tiempo necesario, para concurrir a exámenes, como consecuencia de los estudios que esté realizando en centros de enseñanza universitarios o de formación profesional de carácter público o privado, reconocidos.

7. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho, sin pérdida alguna de retribución, a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, e igualmente sin pérdida de retribución, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada laboral en media hora diaria con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, conforme al acuerdo que llegue con la empresa. Este permiso podrá ser disfrutado por el padre en caso de que ambos trabajen, siempre que quede acreditado mediante certificación de la empresa en que trabaje la madre que ésta no ha ejercitado en la misma este derecho.

8. El trabajador que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo a algún menor de ocho años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. El ejercicio de este derecho por parte del trabajador durante los primeros nueve meses de vida del menor, es incompatible con lo previsto en el apartado 7 de este artículo. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de la jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, mujeres y hombres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

9. Las horas necesarias para visita médica, con un máximo anual de 16 horas.

10. Aquellas otras que establezca la legislación vigente.

Los supuestos contemplados en los apartados precedentes, cuando concurren las circunstancias previstas en los mismos, se extenderán así mismo a las parejas de hecho siempre que se acredite de acuerdo con la normativa de aplicación.

CAPITULO IV

Retribuciones

Artículo 16.º Incremento Salarial.

Los incrementos salariales para los años 2007, 2008, 2009, 2010 y 2011, serán los siguientes:

Categorías Administración: IPC previsto por los Presupuestos Generales del Estado, para cada año anteriormente citado + 1'9%.

Categorías Operarios: IPC previsto por los Presupuestos Generales del Estado, para cada año anteriormente citado + 2'3%.

Artículo 17.º Cláusula de revisión salarial.

En el supuesto de que el Índice anual de Precios al Consumo (IPC) al 31 de diciembre de los respectivos años supere al IPC previsto para cada uno de ellos en los Presupuestos Generales del Estado, se efectuará una revisión económica en el exceso del respectivo tanto por ciento, la diferencia se aplicará a los conceptos salariales y extrasalariales y sobre la tabla resultante, se aplicará el incremento para el año siguiente, sin que dicho incremento tenga efecto económico alguno sobre los salarios devengados con anterioridad.

Artículo 18.º Salario Base.

Las partes han acordado la cuantía correspondiente por este concepto a las distintas categorías profesionales de trabajadores afectados por este convenio, las cuales figuran en la 1ª columna del cuadro anexo a este texto.

Artículo 19.º Complemento Personal de Antigüedad.

Como consecuencia de la abolición definitiva del concepto y tratamiento del complemento personal de antigüedad, tanto en sus aspectos normativos como retributivos desde el Convenio Colectivo Provincial para el sector de canteros, marmolistas y granitos naturales para los años 1998 a 2001, publicado en el «Boletín Oficial» de la provincia de Valencia, nº 181, de 01/08/1998 durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se mantiene el derecho a la percepción del complemento retributivo “ad personam” denominado “antigüedad consolidada” únicamente para los trabajadores que lo venían percibiendo y en las mismas condiciones que establecía el referido convenio, manteniéndose su importe invariable y por tiempo indefinido, no sufriendo modificaciones en ningún sentido y por ninguna causa, extinguiéndose juntamente con la extinción del contrato del trabajador afectado con su empresa y no siendo susceptible de compensación o absorción.

Artículo 20.º Horas Extraordinarias.

Las horas extraordinarias, en todo caso, por su naturaleza, serán voluntarias de acuerdo con las disposiciones vigentes, excepto las que tengan su causa en fuerza mayor.

Se consideran horas extraordinarias estructurales las motivadas por pedidos o puntas de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno y pérdida o deterioro de la producción, o por cualquier circunstancia de carácter estructural que altere el proceso normal de producción.

El número de horas extraordinarias que realice cada trabajador, salvo en los supuestos de fuerza mayor, no excederá de 2 al día, 20 al mes y 80 al año.

Las horas extras se retribuirán al 175% del salario, excluido los pluses.

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

En el supuesto de que se realizara la compensación prevista en el párrafo anterior, las horas extraordinarias compensadas no se computarán a los efectos de los límites fijados para las mismas en el artículo anterior.

Artículo 21.º Complemento por Discapacidad

De conformidad con el artículo 52 del Convenio General de la Construcción y en tanto que en el mismo permanezca vigente:

1. Los trabajadores que, reconocidos por el organismo oficial correspondiente, acrediten los grados de discapacidad que se recogen a continuación, percibirán como complemento personal las cantidades que se detallan:

GRADOS DE DISCAPACIDAD COMPRENDIDO ENTRE EL	IMPORTE BRUTO POR MES NATURAL DEL COMPLEMENTO
13 por 100 y el 22 por 100	17 euros
23 por 100 y 32 por 100	24 euros
33 por 100 o superior	34 euros

2. El grado de discapacidad será único y generará, por tanto, el derecho a un solo complemento no pudiendo, en consecuencia, acumularse al grado ya existente otro superior que pudiera reconocerse con posterioridad. Si el grado de discapacidad se redujese el com-

plemento a percibir se acomodará al nuevo tanto por ciento reconocido.

3. En el supuesto de que por la empresa se viniese ya abonando un complemento, ayuda o prestación que responda a la compensación de situaciones análogas a la establecida en el presente artículo, aquella podrá aplicar al pago de este complemento personal la cantidad que ya venga abonando por similar concepto sin que, por tanto, se genere el derecho a un pago duplicado.

Artículo 22.º Plus de Asistencia.

Con la intención de disminuir el nivel de absentismo que afecta al sector, las empresas abonarán por día de asistencia y puntualidad un Plus de Asistencia, cuya cuantía para las distintas categorías viene reflejada en la segunda columna del Anexo.

Artículo 23.º Gratificaciones Extraordinarias.

1. Gratificaciones de verano y Navidad. Se abonarán con los salarios establecidos en la 1ª columna del anexo, incrementadas con la antigüedad que a cada uno corresponde; dichas pagas se abonarán a razón de 30 días cada una; la paga de verano se hará efectiva entre el 1 y el 30 de junio.

2. Paga de vacaciones: Su cuantía se percibirá con arreglo a la media de los últimos 90 días de los conceptos Salario base, Antigüedad, Plus de Asistencia y Plus de Transporte.

Todo trabajador que cause alta o baja en la empresa, durante el transcurso del año, se le abonarán las pagas y vacaciones, prorrateando el tiempo trabajado por doceavas partes.

Artículo 24.º Plus de Calidad.

El plus de calidad se calculará sobre los salarios establecidos en la columna 1ª del Anexo, más en su caso la antigüedad consolidada y calculado en el 6 por ciento. Se abonará antes del 31 de marzo del año siguiente, o bien prorrateado durante los doce meses del año.

Artículo 25.º Plus de Nocturnidad.

Aquellos trabajadores que realicen trabajos de las 22'00 horas a las 6'00 de la mañana, percibirán un Plus de Nocturnidad del 25% del Salario Base correspondiente a su categoría, disminuyéndose este proporcionalmente cuando las horas trabajadas durante ese período fueran inferiores a ocho. Salvo acuerdo en contra que pueda establecer su compensación en descanso.

Artículo 26.º Plus Transporte.

Será abonado por día de asistencia, y la cuantía para las distintas categorías viene reflejada en la 3ª columna del Anexo.

Artículo 27.º Dietas y desplazamientos.

Cuando un trabajador sea desplazado por la empresa y por las características del traslado, le corresponda percibir dieta completa, ésta consistirá en el derecho a disfrutar de alojamiento y manutención, que deberán ser satisfechos por la empresa. Para satisfacer aquellos casos en los que sólo se devengue media dieta, las empresas abonarán en 2007 la cantidad de 7,41 € en dicho concepto; como complemento a éste párrafo se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias:

1. El obrero que habitualmente come a mediodía en su casa, y se le desplaza de tal forma que no pueda realizarlo, se le abonará el importe de media dieta y gastos de viaje.

2. El obrero que habitualmente coma en el taller, y se le desplaza de forma que no pueda realizarlo en el taller o en su domicilio, percibirá en 2007 la cantidad de 3,05 € y gastos de viajes.

3. Cuando un obrero sea trasladado de un puesto de trabajo a otro de la misma empresa, siempre que exceda de 15 kilómetros la distancia entre ambos, percibirá la media dieta y gastos de viaje.

4. Cuando por necesidades de la empresa, ésta decida cerrar el local de trabajo y trasladar al personal a otro lugar de la misma empresa, y siempre que el local de referencia al nuevo no haya una distancia superior a 20 kilómetros, el obrero percibirá únicamente los gastos de viaje. Si la empresa decidiese dedicar el local cerrado nuevamente a centro de trabajo, el personal trasladado tendrá derecho a volver al antiguo local y en las mismas condiciones que estaba antes del traslado forzoso.

Artículo 28.º Compensación y Absorción.

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente al presente Convenio hubieran concedido las empresas con carácter voluntario. Cualquier norma legal o reglamen-

taria de las Administraciones Públicas que mejore las condiciones económicas fijadas en la negociación colectiva sectorial vigente en la actualidad podrá ser absorbida por las mejoras pactadas en el presente Convenio Colectivo, consideradas en su totalidad y globalmente.

En todo caso, no serán absorbibles ni compensables las cantidades abonadas en concepto de mayor cantidad o calidad de trabajo.

Artículo 29.º Indemnizaciones

1. Se establecen las siguientes indemnizaciones para todos los trabajadores afectados por el CGC. y por el presente convenio:

a) En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el importe de una mensualidad de todos los conceptos de las tablas del convenio vigente en cada momento.

b) En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

En el año 2007	43.000 €
En el año 2008	44.000 €
En el año 2009	45.000 €
En el año 2010	46.000 €
En el año 2011	47.000 €

c) En caso de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

En el año 2007	25.000 €
En el año 2008	25.000 €
En el año 2009	26.000 €
En el año 2010	27.000 €
En el año 2011	28.000 €

2. Salvo designación expresa de beneficiarios por el asegurado, la indemnización se hará efectiva al trabajador accidentado o, en caso de fallecimiento, a los herederos legales del trabajador.

3. Las indemnizaciones previstas en los apartados b) y c) de este artículo serán consideradas a cuenta de cualesquiera otras cantidades que pudieran ser reconocidas como consecuencia de la declaración de la responsabilidad civil de la empresa por la ocurrencia de alguna de las contingencias contempladas en este artículo, debiendo deducirse de éstas en todo caso habida cuenta de la naturaleza civil que tienen las mismas y ambas partes le reconocen.

4. A los efectos de acreditar el derecho a las indemnizaciones aquí pactadas se considerará como fecha del hecho causante aquella en la que se produce el accidente de trabajo o la causa determinante de la enfermedad profesional.

5. Las indemnizaciones pactadas comenzarán a obligar a los treinta días de la publicación del Convenio General de la Construcción.

CAPITULO V

Salud Laboral

Artículo 30.º Compensación económica por enfermedad o accidente.

1. Cuando un trabajador cause baja en la empresa por enfermedad, el empresario, a partir del octavo día de baja complementará hasta el ciento por ciento de la cuantía establecida y en caso de accidente, a partir del cuarto día de baja.

Así mismo, en caso de baja por accidente de trabajo, a partir del cuarto día, las empresas abonarán en 2007 un plus de 3,69 € diarios durante el período de baja.

El trabajador, si se niega a ser reconocido por el médico que se designe por el gremio empresarial, no percibirá el complemento a que se refiere el párrafo primero.

Si el médico designado por el gremio empresarial, previo reconocimiento, manifiesta que el trabajador está en condiciones de trabajar, desde ese momento, dejará de percibir el complemento establecido en el párrafo primero.

2. Si antes del periodo de vacaciones el trabajador/a sufriera algún accidente de trabajo, éstas quedarán interrumpidas, siempre que medie la baja de la mutua correspondiente, teniendo derecho a iniciar las vacaciones, una vez la mutua emita el correspondiente parte de alta y dentro del año con el que se corresponda el disfrute.

Artículo 31.º Vestuario.

Todas las empresas entregarán a sus trabajadores anualmente los siguientes equipos:

Durante el mes de mayo: una camisa y un pantalón.

Durante el mes de octubre: un mono o un pantalón, una camisa y una chaquetilla del mismo tejido.

Por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores podrá configurarse el vestuario y número de prendas a entregar anualmente en atención a las características de cada centro de trabajo.

Artículo 32.º Reconocimientos médicos.

Sin perjuicio de cuantas obligaciones y criterios se establecen, en cuanto a vigilancia de la salud, en el artículo 22º, de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, las partes acuerdan:

1. La empresa vendrá obligada a realizar reconocimiento médico previo a la admisión y reconocimientos médicos periódicos a todos los trabajadores a su servicio, al menos una vez al año.

Los reconocimientos periódicos posteriores al de admisión serán de libre aceptación para el trabajador, si bien, a requerimiento de la empresa, deberá firmar la no aceptación cuando no desee someterse a dichos reconocimientos.

2. En todos los casos el reconocimiento médico será adecuado al puesto de trabajo de que se trate.

3. Serán de cargo exclusivo de la empresa los costes de los reconocimientos médicos y, en los periódicos, además, los gastos de desplazamiento originados por los mismos.

CAPITULO VI

Faltas y Sanciones

Artículo 33.º 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 los que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 34.º Faltas leves.

Se considerarán faltas leves 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, aun por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de 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 de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave.

6. Pequeños descuidos en el 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 aquellos en que realice su trabajo, 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 prevención de riesgos laborales, 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.

Artículo 35.º Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

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

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

3. No prestar diligencia o la 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 temporal o accidente.

5. El incumplimiento de la órdenes o la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, 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 oportuna 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 podrá 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, maquinas 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. Consumo de bebidas alcohólicas o de cualquier sustancia estupefaciente que repercuta negativamente en el trabajo.

Artículo 36.º Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más 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 así como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo, durante el desarrollo de su actividad laboral.

4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar 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 habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

6. La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada.

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 prevención de riesgos laborales, 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 la instalaciones o maquinaria de la empresa.

17. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, que haya sido objeto de sanción por escrito.

Artículo 37.º Sanciones. Aplicación.

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

1.º Faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

2.º Faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

3.º Faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días.

Despido.

2. Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1, se tendrá en cuenta:

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

b) La categoría profesional del mismo.

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

3. 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.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente, se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

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

Artículo 38.º Otros efectos de las sanciones.

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

CAPITULO VII

Comisión Paritaria e Interpretación

Artículo 39.º Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria compuesta de seis miembros, tres en representación de los sindicatos firmantes del convenio y tres en representación de la asociación empresarial, cuyas funciones serán las siguientes:

1ª. Resolver las discrepancias que surjan en la interpretación del Convenio.

2ª. Resolver sobre las solicitudes de inaplicación del régimen salarial del presente Convenio Colectivo para aquellas empresas que acrediten pérdidas en el resultado de los dos ejercicios anteriores al de su solicitud.

El procedimiento se iniciará mediante escrito dirigido a la Comisión Paritaria en el que el empresario expondrá las causas por las que pretende la no aplicación del régimen salarial del Convenio, y solicitud concreta que formule a la misma.

La Comisión se reunirá en un plazo no superior a quince días desde que tenga entrada en la misma el escrito y documentación indicados. A la vista de los motivos expuestos, y después de examinar la documentación aportada, la Comisión podrá resolver directamente o solicitar del interesado la ampliación de la documentación, así como la comparecencia ante la misma de los representantes de los trabajadores o de los propios trabajadores afectados. La negativa a aportar la documentación solicitada por la Comisión dentro del plazo fijado por ésta conllevará el archivo de la solicitud.

El interesado podrá asistir a la reunión de la comisión para aclarar los extremos de su solicitud.

La Comisión podrá encargar los dictámenes o informes técnicos que considere necesarios para resolver. Los gastos ocasionados por estos dictámenes o informes correrán a cargo del interesado, siempre que este apruebe su encargo.

La Comisión resolverá sobre la solicitud en un plazo no superior a diez días a contar desde el último en que hayan llegado a su poder los informes o dictámenes técnicos, la comparecencia de los representantes de los trabajadores o de los trabajadores afectados, en su caso, o la documentación ampliatoria solicitada al interesado.

3ª. La mediación y el arbitraje como solución para cualquier conflicto colectivo o individual siempre que las partes afectadas acuerden la utilización de tal vía para lo cual designarán, siempre de mutuo acuerdo, los mediadores que podrán intervenir en cada caso.

4ª. Intervenir con carácter previo a la vía jurisdiccional en la solución sobre cualquier conflicto generado en el sector sobre tablas de rendimiento.

5ª. Establecer los criterios y requisitos para los programas de formación continua en el sector.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria serán adoptados, siempre, por la mayoría de sus miembros.

Las empresas que soliciten la intervención de la Comisión Paritaria abonarán a la Comisión en concepto de canon de organización y convocatoria de la Comisión, la cantidad de 200.-€. Quedan exoneradas del abono de este canon las empresas asociadas al Gremio Empresarial de Canteros, Marmolistas y Granitos de la provincia de Valencia-PYMEV.

Excepcionalmente, y por acuerdo unánime de la Comisión Paritaria, se podrá exigir el citado canon a los trabajadores que soliciten su intervención, si se apreciase temeridad o mala fe por su parte.

La Comisión Paritaria tendrá su domicilio en los locales del Gremio Empresarial de Canteros, Marmolistas y Granitos de la provincia de Valencia-PYMEV, Plaza Tetuán 19, Entresuelo, 46003-Valencia.

Artículo 40.º Vinculación a la totalidad.

El presente Convenio Colectivo es un todo orgánico e indivisible, y en el caso de que la autoridad laboral o la jurisdicción competente rechazara, anulara o invalidase algún artículo o parte de él, las partes signatarias del mismo se comprometen a reunirse en los diez días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente para introducir las modificaciones oportunas y mantener el espíritu original del Convenio.

Artículo 41.º Normativa Supletoria.

En todo lo no previsto en este Convenio regirán las normas contenidas en el Convenio General del Sector de la Construcción para 2007-2011 y demás disposiciones complementarias vigentes en la materia.

Las menciones del texto a los trabajadores se entienden referidas tanto a las trabajadoras como a los trabajadores.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

Las partes firmantes acuerdan constituir una Comisión Mixta Sectorial de Estudio de carácter autonómico, con la participación de las diferentes Comisiones Negociadoras de los Convenios de Mármoles, Piedras y Granitos de Alicante, Mármoles y Piedras de Castellón, y Canteros y Marmolistas de la Provincia de Valencia, para intentar, tras analizar y estudiar las diferentes peculiaridades de cada provincia, la consecución de un Convenio de Mármoles, Piedras y Granitos de la Comunidad Autónoma Valenciana.

Las conclusiones a las que llegue la Comisión Mixta Sectorial de Estudio, serán elevadas a la Comisión Negociadora para su análisis y aprobación si procede.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

Las parte firmantes de este convenio: Asociación Empresarial de Canteros, Marmolistas y Granitos de Valencia-PYMEV.

FECOMA CCOO PV y MCA UGT PV.

ACUERDAN

Incorporar como anexo al presente convenio 2007-2011, adhiriéndose y siendo parte del texto, el acuerdo de creación de la Comisión Sectorial de la Piedra Natural de la Comunidad Valenciana, firmado en Alicante en fecha 26 de Junio de 2006, por la Asociación de Empresarios del Mármol, Piedras y Granitos de Alicante y por las organizaciones sindicales FECOMA CCOO PV Y MCA UGT PV.

Reconociendo las partes que para la provincia de Valencia, la asociación empresarial representativa para llevar adelante este acuerdo, es la Asociación Empresarial Valenciana de Canteros, Marmolistas y Granitos- PYMEV.

COMISION SECTORIAL DE LA PIEDRA NATURAL DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

Reunidos

La Asociación de Empresarios del Mármol, Piedras y Granitos de Alicante, representada por su presidente, Mariano de Juan Jover, la Federación de Metal, Construcción y A fines de U.G.T.-P.V. (MCA-U.G.T. P.V.) representada por su secretario general, Conrado Hernández Mas, y la Federación de Construcción, Madera y A fines de CC.OO. P.V. (FECOMA-P.V.) representada por su secretario general, José Luis Colomer Tortosa,

MANIFIESTAN:

Primero.

Que son conscientes de que el sector del mármol, piedras y granitos, tanto en el proceso de extracción como en el de elaboración, realizan actividades que necesitan el apoyo de todos los agentes sociales implicados, empresarios y trabajadores, para una mejor evolución industrial del sector.

A tal efecto, y con el objetivo de unificar, coordinar y ejecutar las diferentes políticas que en esta materia se den, o se puedan crear en el futuro, coinciden en la necesidad de crear una Comisión que proponga y fomente actuaciones concretas para la consecución de dichos fines. Entre los objetivos que persiguen las iniciativas que acometerá la Comisión destacan la reducción de la siniestralidad laboral y un mayor desarrollo de la calificación y formación de los trabajadores del sector, reflejando las características específicas a desarrollar en cada fase de la producción, desde la extracción hasta su elaboración.

Este órgano será el marco donde intercambiar informaciones entre los sindicatos, la patronal y la administración, con propuestas de acciones y sugerencias para la mejora del sector.

Los trabajos de la Comisión contribuirán a sensibilizar al empresario y trabajadores para la implantación de sistemas de prevención de riesgos laborales, formación, seguridad y salud, medioambiente, política sectorial y otros en la empresa.

Segundo. ESTRUCTURA ORGANICA DE LA COMISION SECTORIAL.

La Comisión estará constituida por un total de ocho miembros más un coordinador elegido por unanimidad entre las partes. Cuatro de los miembros de la Comisión serán designados por las asociaciones empresariales del Mármol, Piedras y Granitos de la Comunidad Valenciana y cuatro por las organizaciones sindicales, de los que dos serán por parte de la Federación de la Construcción, Madera y Afines de CC.OO. P.V. (FECOMA P.V.) y dos por la Federación del Metal, Construcción y Afines de U.G.T. P.V. (M.C.A.P.V.).

Las deliberaciones de la Comisión tendrán carácter reservado y sus acuerdos se tomarán por unanimidad.

A las reuniones podrán ser invitadas otras personas que las partes consideren oportuno y necesariamente tengan que ver con los temas a tratar, siempre comunicándolo con la suficiente antelación y de manera consensuada.

Las partes firmantes de este órgano coinciden en que el diálogo y el consenso facilitarán el avance en esta común tarea, y procurarán que no se quiebre en lo que respecta a las importantes tareas encomendadas.

La comisión se reunirá al menos cada dos meses y desarrollará un programa de actuaciones, con el objetivo de conseguir recursos y medios para el desarrollo de las acciones para la que ha sido constituida.

Tercero. FUNCIONES ESPECIFICAS DE LA COMISION.

a – Seguridad, Salud Laboral y Medioambiente.

1. Impulsar y favorecer el marco normativo en materia de prevención de riesgos laborales y medioambiente en el sector del mármol, la piedra natural y granitos en la Comunidad Valenciana.

2. Suscribir acuerdos en estas materias, con aquellas entidades públicas o privadas que la Comisión estime oportuno.

3. Promover entre los interesados, en particular empresas y trabajadores, la información y sensibilización, especialmente sobre prevención de riesgos laborales, en el sector del mármol, la piedra natural y granitos de la Comunidad Valenciana.

4. Realizar en el sector entre otros trabajos, encuestas, jornadas y mesas redondas; así como acercar, mediante campañas en los institutos y escuelas, estas materias, valorando la idoneidad y resultados de la campaña a desarrollar.

b – Formación en Materia de Seguridad y Salud Laboral.

Se pretende que cuantos intervengan en el sector alcancen un grado de conocimiento suficiente, y paulatinamente progresivo, en materia de seguridad y salud laboral en el sector. A tal fin se programarán actuaciones encaminadas a la adquisición de estos conocimientos, tanto en un plano general como específico del puesto de trabajo que se desempeñe.

c – Plan de visitas a centros de trabajo:

Las visitas a empresas se realizarán dentro de la planificación del trabajo a realizar y “previa autorización de las mismas”, serán siempre con carácter informativo y no interferirán ni contradecirán las competencias atribuidas a la Inspección de Trabajo y al Gabinete de Inspección y Seguridad en el Trabajo.

d – Medios Económicos y Materiales.

Los medios necesarios para que la comisión pueda realizar los cometidos que se referencian en este convenio se habilitarán a través de planes de trabajo, estudios técnicos, subvenciones de las administraciones, etc. En todo caso, las partes firmantes podrán habilitar otras fuentes de financiación.

Cuarto. VIGENCIA DEL ACUERDO.

Este acuerdo tendrá validez a partir del momento de su firma, hasta que alguna de las partes comunique por escrito su deseo de rescindirlo.

Y en prueba de conformidad, las partes antes citadas, firman el presente acuerdo por el que se crea la Comisión Sectorial de la Piedra Natural de la Comunidad Valenciana.

El presente acuerdo, una vez firmado, será incorporado a los distintos convenios sectoriales de la Comunidad Valenciana, formando parte de su texto. Dicha incorporación se llevará a cabo mediante las comisiones negociadoras de cada convenio provincial. El plazo para su incorporación no será mayor de treinta días naturales tras la firma del acuerdo. A este convenio se podrán adherir otras asociaciones de la piedra natural de la Comunidad Valenciana.

Y para que conste, firman: Conrado Hernández Mas, secretario general de M.C.A.-U.G.T.P.V.; José Luis Colomer Tortosa, secretario general de FECOMA-CC.OO.P.V.; Marino de Juan Jover, presidente de Mármol de Alicante, Asociación de la Comunidad Valenciana.

Alicante, a 26 de junio de 2006.

TABLA SALARIAL 2007

Convenio colectivo de trabajo del sector de Canteros, Marmolistas y Granitos Naturales de la provincia de Valencia

	Nivel Profesional	Columna 1ª	Columna 2ª	Columna 3ª	
	Categoría	SALARIO BASE	PLUS ASISTENCIA	PLUS TRANSPORTE	
NIVEL	ADMINISTRATIVOS	MENSUAL	DIA TRABAJADO	DIA TRABAJADO	
	III	Jefe de primera	1.236,97	6,47	3,06
	V	Jefe de segunda	1.173,11	6,47	3,06
	VI	Oficial de primera	1.052,64	6,47	3,06
	VIII	Oficial de segunda	961,00	6,47	3,06
	IX	Auxiliar	892,39	6,47	3,06
	IX	Telefonista	836,63	6,47	3,06
		OPERARIOS	DIARIO	DIA TRABAJADO	DIA TRABAJADO
	VI	Escultor modelista	36,22	6,47	3,06
	VII	Adornista	33,86	6,47	3,06
VII	Encargado	33,92	6,47	3,06	
VIII	Oficial de primera	30,97	6,47	3,06	
IX	Oficial de segunda	30,14	6,47	3,06	
X	Ayudante	29,25	6,47	3,06	
XI	Peón especializado	28,38	6,47	3,06	
X	Vigilante	28,32	6,47	3,06	
XII	Peón	27,49	6,47	3,06	
	Dependiente	20,78	3,77	2,78	
	Dependiente, 1º año	19,88	3,77	2,78	
	Media dieta	7,41	Según art. 27º		
		3,05	Para el supuesto 2º del art. 27º		
	Compensación económica por enfermedad o accidente	3,69	Artículo 29º		