Firmado digitalmente por bop.dival.es
Boletín Oficial de la Provincia de Valencia
Razón: Se certifica la precisión e integridad de este documento
Ubicación: C/Juan de Garay,23-46017 Valencia

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo
Dirección Territorial de Valencia

Anuncio de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo sobre texto del convenio colectivo de trabajo del sector de Canteros, Marmolistas y Granitos Naturales de la provincia de Valencia (código 46000125011982).

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de trabajo del sector de Canteros, Marmolistas y Granitos Naturales de la provincia de Valencia.

Vista la solicitud de inscripción del convenio colectivo señalado anteriormente, suscrito el día 27 de noviembre de 2017 por la comisión negociadora formada, de una parte, por la Asociación Empresarial de Canteros, Marmolistas y Granitos de Valencia -PYMEV- y, de la otra, por las organizaciones sindicales CC.OO. y U.G.T., y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1ª del vigente Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y el artículo 26.3 del Decreto 104/2017, de 21 de julio, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, resuelve:

Primero: Ordenar su inscripción en este Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, con notificación a la representación de la comisión negociadora, así como el depósito del texto del convenio.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

València, 18 de enero de 2018. El director territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, Emiliano Cerdá Esteve.

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

ÍNDICE

CAPÍTULO I
Condiciones Generales
Art. 1.- Ámbitos funcional y territorial
Art. 2.- Vigencia
Art. 3.- Prórrogas y denuncia
Art. 4.- Condiciones más beneficiosas
Art. 5.- Articulación de la Negociación Colectiva y prioridad aplicativa
CAPÍTULO II
Contratación y acceso al trabajo
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
CAPÍTULO III
Tiempo de trabajo
Art. 13.- Jornada ordinaria anual
Art. 14.- Vacaciones anuales
Art. 15.- Licencias retribuidas
CAPÍTULO 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
CAPÍTULO V
Salud Laboral
Art. 30.- Compensación económica por enfermedad o accidente

Art. 31.- Vestuario
Art. 32.- Reconocimientos médicos
CAPÍTULO 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
CAPÍTULO VII
Comisión Paritaria e interpretación
Art. 39.- Comisión Paritaria
Art. 40.- Vinculación a la totalidad
Art. 41.- Normativa supletoria
Disposición adicional1ª
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

CAPÍTULO I

Condiciones Generales

Artículo 1º. Ámbitos 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, incluyéndose 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 2º. Vigencia.

Tendrá vigencia desde 1º de Enero de 2017 hasta 31 de Diciembre de 2021.

Su entrada en vigor, se producirá el 1 de enero de 2017, surtiendo plenos efectos desde esa fecha, en concordancia con lo establecido en el Convenio General de la Construcción.

No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, tendrán la vigencia de 5 años, y por lo tanto extenderán su vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2021, lo regulado en el Articulo 7. del CGC.

Artículo 3º. 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 de no llegar a acuerdo, seguirá vigente el mismo indefinidamente hasta la firma de un nuevo convenio.

Artículo 4º. 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.

Artículo 5º.- Articulación de la Negociación Colectiva y prioridad aplicativa.

Este convenio provincial tendrá prioridad aplicativa sobre los convenios de ámbito inferior a la empresa, en las siguientes materias:

1. La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
2. El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
3. El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
4. La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
5. La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente Ley a los convenios de empresa.
6. Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
7. Aquellas otras que disponga el Convenio General de la Construcción.

CAPITULO II

Contratación y acceso al empleo

El ingreso al trabajo –que podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el E.T., disposiciones complementarias y en el Convenio General– será para un puesto de trabajo concreto. Éste viene determinado por las tareas o funciones que desempeñe el trabajador, la categoría profesional que le corresponda dentro de la clasificación vigente y por el centro de trabajo donde se desempeñe la actividad, de manera que cualquier modificación en alguno de los factores anteriores constituye un cambio de puesto de trabajo.

Artículo 6º.-Contrato fijo de plantilla.

El contrato fijo de plantilla es el que conciertan empresario y trabajador para la prestación laboral de éste en la empresa por tiempo indefinido. Ésta 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 7º.- Contrato Fijo de obra.

1. La Disposición Adicional Primera, apartado 2 de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo y la Disposición Adicional Tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción, otorgan a la negociación colectiva de ámbito estatal la facultad de adaptar al sector de la construcción el contrato de obra o servicio determinado regulado con carácter general en el artículo 15 del E.T.

De acuerdo con ello la indicada adaptación se realiza mediante el presente contrato que, además de los restantes caracteres que contiene, regula de forma específica el articulo 15.1 a y 5 y el articulo 49. c del E.T. para el sector de la construcción

2. Este contrato se concierta con carácter general para una sola obra, con independencia de su duración, y terminará cuando finalicen los trabajos del oficio y categoría del trabajador en dicha obra. Su formalización se hará siempre por escrito.

Por ello y con independencia de su duración, no será de aplicación lo establecido en el párrafo primero del artículo 15.1. a) del E.T., continuando manteniendo los trabajadores la condición de "fijos de obra", tanto en estos casos como en los supuestos de sucesión empresarial del 44 del E.T. o de subrogación regulado en el artículo 27 del Convenio General.

3. Sin embargo, manteniéndose el carácter de único contrato, el personal fijo de obra, sin perder dicha condición de fijo de obra, podrá prestar servicios a una misma empresa en distintos centros de trabajo de una misma provincia siempre que exista acuerdo expreso para cada uno de los distintos centros sucesivos, durante un periodo máximo de 3 años consecutivos, salvo que los trabajos de su especialidad en la última obra se prolonguen más allá de dicho término, suscribiendo a tal efecto el correspondiente documento según el modelo que figura en el Anexo III y devengando los conceptos compensatorios que correspondan por sus desplazamientos.

En este supuesto y con independencia de la duración total de la prestación, tampoco será de aplicación lo establecido tanto en el apartado 1.a) párrafo primero del artículo 15 del E.T. como en el apartado 5, continuando manteniendo los trabajadores, como se ha indicado, la condición de "fijos de obra".

4. Teniendo en cuenta la especial configuración del sector de la construcción y sus necesidades, sobre todo en cuanto a la flexibilidad en la contratación y la estabilidad en el empleo del sector mejorando la seguridad y salud en el trabajo así como la formación de los trabajadores, y conforme a lo establecido en el apartado 2 de la Disposición Adicional Primera de la Ley de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral, no se producirá sucesión de contratos por la concertación de diversos contratos fijos de obra para diferentes puestos de trabajo en el sector, teniendo en cuenta la definición de puesto de trabajo dada en el artículo 22 del C.G.C, y por tanto no será de aplicación lo dispuesto en el párrafo 5º del artículo 15 del E.T.

5. Por lo tanto la contratación, con o sin solución de continuidad, para diferente puesto de trabajo mediante dos o más contratos fijos de obra con la misma empresa o grupo de empresas en el periodo y durante el plazo establecido en el artículo 15.5 del E.T., no comportará la adquisición de la condición establecida en dicho precepto.

A tal efecto nos encontramos ante puestos de trabajo diferentes cuando se produce la modificación en alguno de los factores determinados en el artículo 22 del C.G.C.

La indicada adquisición de condición tampoco operará en el supuesto de producirse bien la sucesión empresarial establecida en el artículo 44 del E.T. o la subrogación recogida en el artículo 27 del C.G.C.

6. 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 Convenio aplicable, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salario con la liquidación correspondiente al cese.

7. 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 previsto en el apartado precedente, a excepción del preaviso. La representación de los trabajadores del centro o, en su defecto, la Comisión Paritaria Provincial, dispondrá, 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 acogerse a lo regulado en el apartado 3 de este artículo.

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

8. En todos los supuestos regulados en los apartados anteriores, y según lo previsto en la Disposición Adicional Primera, apartado 2, de la Ley de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral y en el artículo 49.1.c) del E.T., se establece una indemnización por cese del 7 por ciento calculada sobre los conceptos saláriales de las tablas del presente Convenio devengados durante la vigencia del contrato.

Artículo 8º.- 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 por 100 calculada sobre los conceptos saláriales de las tablas del presente convenio devengados durante la vigencia del contrato.

2. También podrá concertarse el contrato de duración determinada previsto en el apartado 1.b) del artículo 15 del E.T., contrato 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 considerará que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato cuando se incremente 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 y las Empresas de Trabajo Temporal podrán concertar contratos de puesta a disposición.

De conformidad con el artículo 8.b) Ley 14/1994, de 1 de Junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal y el artículo 17, apartado seis, de la Ley 35/2010, de 17 de Septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, las empresas afectadas por el presente Convenio no podrán celebrar contratos de puesta a disposición para las ocupaciones, puestos de trabajo o tareas que expresamente se determinan en el Anexo VI del C.G.C, y ello por razón de los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo asociados a los mismos. A estos contratos les será de aplicación las siguientes disposiciones:

a) Los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias tendrán derecho durante los períodos de prestación de servicios en las mismas a la aplicación de las condiciones esenciales de trabajo y empleo que les corresponderían de haber sido contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto.

b) A estos efectos, se considerarán condiciones esenciales de trabajo y empleo las referidas a la remuneración, la duración de la jornada, las horas extraordinarias, los períodos de descanso, el trabajo nocturno, las vacaciones y los días festivos.

c) La remuneración comprenderá todas las retribuciones económicas, fijas o variables, establecidas para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria que estén vinculadas a dicho puesto de trabajo. Deberá incluir, en todo caso, la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones. Será responsabilidad de la empresa usuaria la cuantificación de las percepciones finales del trabajador y, a tal efecto, dicha empresa usuaria deberá consignar las retribuciones a que se refiere este párrafo en el contrato de puesta a disposición del trabajador.

d) Asimismo, los trabajadores contratados para ser cedidos tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones que a los trabajadores de la empresa usuaria en materia de protección de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, y de los menores, así como a la igualdad de trato entre hombres y mujeres y a la aplicación de las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir las discriminaciones basadas en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual.

e) Cuando el contrato se haya concertado por tiempo determinado el trabajador tendrá derecho, además, a recibir una indemnización económica a la finalización del contrato de puesta a disposición equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar una indemnización por cese del 7 por 100 calculada sobre todos los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato. En este caso la indemnización podrá ser prorrateada durante la vigencia del contrato.

f) Los trabajadores cedidos por las empresas de trabajo temporal deberán poseer la formación teórica y práctica en materia de prevención de riesgos laborales necesaria para el puesto de trabajo a desempeñar, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vaya a estar expuesto. Siempre que se posible esta formación se corresponderá con la prevista en el Libro II C.G.C. Los trabajadores cedidos deberán estar en posesión de la Tarjeta Profesional de la Construcción, cuando ello sea procedente.

g) Igualmente, tendrán derecho a la utilización de los servicios de transporte, de comedor, de guardería y otros servicios comunes e instalaciones colectivas de la empresa usuaria durante el plazo de duración del contrato de puesta a disposición en las mismas condiciones que los trabajadores contratados directamente por la empresa usuaria.

h) La empresa usuaria deberá informar a los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que a los trabajadores contratados directamente por aquélla. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información.

4. Contrato para la Formación.

4.1. El contrato para la formación viene reglado, además de por el Real Decreto-Ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, por las siguientes disposiciones:

a) 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. A este respecto, las partes firmantes manifiestan su interés en 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.

b) El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo, adecuado desempeño de un oficio o puesto de trabajo cualificado en el sector de la construcción.

c) El contrato para la formación se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinticinco años que no tengan la titulación requerida para formalizar un contrato en prácticas en el oficio o puesto objeto de formación.

d) En los contratos para la formación que se celebren con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas públicos de empleo-formación, tales como los de escuelas taller, casas de oficios, talleres de empleo u otros que se puedan aprobar, el límite máximo de edad será el establecido en las disposiciones que regulen el contenido de los citados programas. Igualmente podrá celebrarse el contrato para la formación sin aplicación del límite máximo de edad anteriormente señalado, cuando se concierte con personas con discapacidad.

e) 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.

f) La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de dos, si bien podrá prorrogarse por doce meses más para los contratos a los que se refieren los apartados c) y e) precedente, o cuando ello sea necesario en atención a las necesidades del proceso formativo del trabajador en los términos que se establezcan por las normas vigentes, o en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas de acuerdo con lo dispuesto en el presente convenio, o cuando se celebre con trabajadores que no haya obtenido el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria.

La formación en los contratos para la formación y el aprendizaje que se celebren con trabajadores que no haya obtenido el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria deberá permitir la obtención de dicho título.

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. No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses. 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.

g) 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 trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la Disposición Adicional Quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el sistema nacional de empleo.

h) La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas, que deberán comenzar en el plazo máximo de cuatro meses a contar desde la fecha de la celebración del contrato. Además el tipo de trabajo que debe prestar el trabajador en formación estará directamente relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto de contrato. Entre estas tareas se incluyen las labores de limpieza y mantenimiento de los utensilios y herramientas empleados en la labor conjunta con la diligencia correspondiente a su aptitud y conocimientos profesionales.

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 desarrolle su actividad profesional en la misma obra que el trabajador en formación.

i) La retribución de los contratados para la formación se ajustará a los siguientes porcentajes, aplicables al salario del Nivel IX de las tablas de cada Convenio y referidos a una jornada del 100 por 100 de trabajo efectivo.

Colectivos de la letra c) y e) de este artículo:

1er año 60 por 100
2º año 70 por 100
3er año 85 por 100

Colectivos de las letras d) de este artículo:

1er año 95 por 100
2º año 100 por 100

Aquellos convenios provinciales que a la entrada en vigor del C.G.C tengan una retribución salarial superior a los porcentajes del primer párrafo de este punto, la mantendrán como condición más beneficiosa hasta ser alcanzado por éste, quedando en consecuencia congelados dichos salarios hasta su equiparación.

j) Los contratados en formación tendrán derecho, asimismo, a los pluses extrasalariales que, en su caso, se establezcan en cada convenio colectivo de ámbito inferior, en igual cuantía que el señalado para el resto de los trabajadores.

k) Con carácter general, la suspensión del contrato en virtud de las causas previstas en los artículos 45 y 46 del E.T. no comportará la ampliación de su duración, salvo pacto en contrario. No obstante, la 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 por esta causa. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

l) 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.

La Fundación Laboral de la Construcción a través de sus centros propios o colaboradores, dará la calificación a través de las pruebas correspondientes, previamente homologadas, tanto del aprovechamiento teórico como práctico y decidirá su pase a la categoría de oficial.

m) Asimismo, el trabajador contratado para la formación tendrá derecho a una indemnización por cese del 4,5 por 100 calculado sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio devengados durante la vigencia del contrato, calculados conforme a los criterios establecidos en la letra i) de este artículo.

5. Contrato de Relevo.

Las partes convienen en introducir en el sector la aplicación del Contrato de Relevo, modalidad contractual que se rige por lo dispuesto en el Articulo 12. 6 del Estatuto de los Trabajadores, 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 tiempo de plazo posible que nunca excederá de 2 meses.

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.

No será aplicable ni obligatorio este artículo cuando la empresa tenga un plan de pensiones del sistema de empleo u otras fórmulas de jubilación anticipada.

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

Artículo 9º. Contrato para el fomento de la contratación indefinida.

Tiene como finalidad facilitar la colocación estable de trabajadores desempleados y de empleados sujetos a contratos temporales.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 10º. 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.

4. Los titulares de la Tarjeta Profesional de la Construcción expedida por la Fundación Laboral de la Construcción con contrato de fijo de obra u otra modalidad de contrato temporal estarán exentos del periodo de prueba para los trabajos de su categoría profesional, siempre que conste en su Tarjeta Profesional haber acreditado su cumplimiento en cualquier empresa anterior.

Artículo 11º. Reglamento para los ascensos.

Se estará a lo dispuesto en el Art.46 del Convenio General de la Construcción.

Artículo 12º. 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 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. 65 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.

CAPÍTULO III

Tiempo de trabajo

Artículo 13º. Jornada.

1. La jornada ordinaria anual durante la vigencia del convenio será de 1736 horas, estando a lo que marque el VI CGC en cuanto a jornada anual de sufrir cualquier variación durante la vigencia del mismo.

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 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 expuesto 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.

Durante la temporada estival (1 de julio a 31 de agosto), se podrá pactar la jornada intensiva

Artículo 14º. 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 ininterrumpido. Así mismo el trabajador deberá conocer las fechas que le correspondan con una anterioridad de dos meses al comienzo de su disfrute.

4. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 15º. Licencias retribuidas.

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, de los cuales al meno uno deberá ser laborable.

3. En caso de fallecimiento de parientes, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 3 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.

Cuando por los motivos expresados en los apartados 2, 3 y 4 el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, los plazos señalados en los mismos se incrementarán en dos días naturales, salvo los trabajadores no comunitarios o comunitarios colindantes con España que se acojan a los dispuesto en los últimos incisos de los apartados 2 y 3.

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. Los trabajadores, 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. Quien ejerza el derecho, 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 doce 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 si 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 concurran 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.

En aquellas licencias no contempladas en el presente artículo, se estará a lo que marque el artículo 73 del VI Convenio General del Sector de la Construcción.

CAPÍTULO IV

Retribuciones

Artículo 16º. Incremento Salarial.

El incremento salarial para 2017 se establece en un 1,9 por 100 para todas las categorías. Para los restantes años de vigencia se reunirá la Comisión Paritaria para llevar a cabo su concreción, siempre dentro de los parámetros que se acuerdo por el Convenio General de Construcción.

Artículo 17º. Cláusula de revisión salarial.

Teniendo en cuenta las especiales dificultades por las que atraviesa el sector de la construcción y haciendo los agentes sociales una importante labor de responsabilidad a este respecto, para el año 2017 y sucesivos, se realizará una revisión económica transcurrido dicho ejercicio conforme al IPC Real del mismo cuando éste supere el 2 por 100 de manera que hasta ese porcentaje no se aplicará el citado sistema de revisión.

Así mismo la revisión económica antes citada se hará con efecto desde el día 1 de enero de cada año afectando a los conceptos saláriales y extrasalariales.

Artículo 18º. 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 19º. 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 20º. 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 perdida 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 21º. Complemento por Discapacidad

De conformidad con el artículo 55 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 complemento 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 22º. 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 23º. 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 24º. 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 25º. 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. Para 2018 este Plus se incrementará al 35% y para 2019 y sucesivos años de vigencia del convenio, al 50%. A propuesta del Comité de Empresa o solicitud del trabajador por motivos de salud, se podrá elegir entre la retribución de dicho plus o la reducción de la jornada nocturna de manera semanal, de optar por dicha reducción de jornada esta será de un 25%.

Artículo 26º. Plus Transporte.

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

Artículo 27º. 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 2017 la cantidad de 9,37€ en dicho concepto; como complemento a este párrafo se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias:

1. El obrero que habitualmente come a medio día 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 2017 la cantidad de 3,86€ 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 28º. 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 reglamentaria 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 29º. 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 será de 47.000€

c) En caso de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional será de 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 articulo 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.

CAPÍTULO V

Salud Laboral

Artículo 30º. 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 2017 un plus de 4,66€ diarios durante el período de baja.

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

Si el médico designado por la asociación 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. En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal que imposibilite al trabajador disfrutarlas total o parcialmente, durante el año natural al que corresponda, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se haya originado.

Artículo 31º. 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 numero de prendas a entregar anualmente en atención a las características de cada centro de trabajo.

Artículo 32º. 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 31/1.995 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.

CAPÍTULO VI

Faltas y Sanciones

Artículo 33º. 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 34º. 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, aún 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 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 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 35º. 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 las 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 36º. 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 37º. Sanciones. Aplicación.

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

1º. Faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

2º. Faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

3º. 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 38º. 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.

CAPÍTULO VII

Comisión Paritaria e Interpretación

Artículo 39º. Comisión Paritaria.

1. Se crea una Comisión Paritaria compuesta por un máximo de 8 miembros que serán designados por mitad por cada una de las partes, sindical y empresarial, en la forma que decidan las respectivas organizaciones y con las funciones que se especifican en el artículo siguiente.
2. Los acuerdos de la Comisión Paritaria sobre interpretación o aplicación se adoptarán en todo caso por unanimidad mediante la correspondiente resolución y tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que el presente Convenio.
3. La Comisión se reunirá cuantas veces estime necesario para la buena marcha del presente Convenio y ella determinará, en cada caso, sus normas de funcionamiento.

Funciones y procedimientos de la Comisión Paritaria.

1. La Comisión Paritaria a que se refiere el artículo anterior, tendrá las siguientes funciones:

a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
b) El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.

c) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de éstas y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas ocasiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio.

d) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en los términos previstos en el apartado 2 de este artículo, sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del presente Convenio.

e) La constante evolución tanto del marco de las relaciones de trabajo como de la situación y perspectivas de la actividad constructora junto con los frecuentes cambios normativos y la imprescindible función que los firmantes del Convenio Estatal le otorgan como norma vertebradora y de aplicación prevalente en las relaciones laborales, hacen necesario que la Comisión Paritaria lleve a cabo las oportunas funciones de adaptación del Convenio a la realidad económica y social del sector así como a los cambios normativos que pudieran producirse.

Por todo ello la Comisión Paritaria, cuando concurran circunstancias relevantes que a su juicio lo hagan necesario, llevará a cabo las adaptaciones que requiera el Convenio Estatal durante su vigencia.

f) Si fuera necesario, la Comisión Paritaria podrá, durante la vigencia del Convenio modificarlo. En este caso, además de la incorporación de la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del Convenio, deberán concurrir los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del E.T.

g) Fijar, conforme a lo establecido en el artículo 50.2, la tabla de la remuneración mínima bruta anual para cada año de vigencia de este Convenio, en Paritaria Estatal. La Paritaria del convenio provincial efectuará las revisiones económicas previstas en el presente convenio.

h) En el caso de, que tras el correspondiente periodo de consultas establecido en el artículo 41.4 del E.T., no se alcanzase acuerdo en la empresa en la negociación de la modificación sustancial de condiciones de trabajo regulada en el número 6 de dicho precepto, deberán remitirse las actuaciones dentro de los 5 días siguientes a la Comisión Paritaria Provincial de Castellón a fin de que ésta solvente las discrepancias.

Dichas actuaciones deberán enviarse junto con la correspondiente Acta de Desacuerdo recogida en el modelo del anexo IX del C.G.C y que de forma específica se establece para este supuesto.

En caso de que la citada Comisión no lograse un acuerdo en el plazo de 7 días, remitirá dentro de los 3 días siguientes las actuaciones al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje de su ámbito (TAL) acompañada del Acta del Anexo IX y ello a fin de que éste dicte el correspondiente arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

En los supuestos de ausencia de representantes de los trabajadores en la empresa, se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos del sector que estuvieran legitimados para formar parte de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de aplicación a la misma, salvo que los trabajadores atribuyan su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del E.T.

i) Fijar, en su caso, de acuerdo a lo pactado, la determinación de la remuneración que deberá trasladarse a las tablas de los respectivos Convenios Provinciales, así como cuantificar, si procede, la revisión de las citadas remuneraciones y sus efectos según la fórmula que al efecto se haya establecido.

j) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo.

2. Tanto las partes signatarias del presente convenio como las comprendidas en el número 1 del art. 4 del C.G.C, referente al ámbito personal, se obligan a poner en conocimiento de la comisión paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que, mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita la correspondiente resolución o informe.

3. Sin perjuicio de lo pactado en el apartado 3 del artículo anterior, se establece que las cuestiones propias de su competencia que se planteen a la Comisión Paritaria deberán presentarse de forma escrita, y su contenido será el necesario para que pueda examinar y analizar el problema con conocimiento de causa, debiendo tener como contenido mínimo obligatorio:

a) Exposición sucinta y concreta del asunto.

b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.

c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito de consulta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

4. La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

5. La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito de consulta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para, en caso de acuerdo, resolver la cuestión suscitada emitiendo la correspondiente resolución.

Si no hubiese acuerdo se realizará Informe en el que los integrantes de la Comisión recogerán las consideraciones que, respectivamente, hayan formulado para fundamentar sus respectivas posiciones y, por lo tanto, la discrepancia.

En este último supuesto la Comisión actuará conforme se establece en el número siguiente.

6. En aquellos supuestos en los que la Comisión Paritaria no alcance acuerdo en relación a las cuestiones que dentro de sus competencias les sean planteadas al margen de las recogidas en el anterior apartado 1, letra h) y en el Capítulo III del Título Preliminar trasladarán, en su caso, las discrepancias a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos, pudiendo elevarlos al Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana, dependiente de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Empleo y ello de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 del presente Convenio, o en su caso, sometiéndose a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los correspondientes Acuerdos Interprofesionales previstos en el artículo 83 del E.T.

7. Respecto de las medidas para contribuir a la flexibilidad interna de la empresa, la posible distribución irregular de la jornada será la regulada en el artículo 85.3.i) 1º del E.T.

Los procedimientos así como y los periodos temporales y de referencia para la movilidad funcional se encuentran regulados en el Capítulo IX. Movilidad Funcional, artículos 75 a 79 del C.GC.

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 500.-€. Quedan exoneradas del abono de este canon las empresas asociadas a la Asociación 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 de la Asociación Empresarial de Canteros, Marmolistas y Granitos de la provincia de Valencia-PYMEV, Avenida del Cid nº 2, 4º - 46018 Valencia.

Artículo 40º. 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 si-

guientes al de la firmeza de la resolución correspondiente para introducir las modificaciones oportunas y mantener el espíritu original del Convenio.

Artículo 41º.Normativa Supletoria.

En todo lo no previsto en este Convenio regirán las normas contenidas en el VI Convenio General del Sector de la Construcción para 2017-2021 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.

DISPOSICIÓN 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.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Las partes firmantes de este convenio:

• Asociación Empresarial de Canteros, Marmolistas y Granitos de Valencia-PYMEV.
• CCOO Construcción y Servicios PV y FICA-UGT PV.

ACUERDAN

Incorporar como anexo al presente convenio 2017-2021, 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.

Anexo I

TABLA SALARIAL 2017

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	1.552,02 €	8,12 €	3,84 €
V	Jefe de segunda	1.471,89 €	8,12 €	3,84 €
VI	Oficial de primera	1.320,73 €	8,12 €	3,84 €
VIII	Oficial de segunda	1.205,76 €	8,12 €	3,84 €
IX	Auxiliar	1.119,68 €	8,12 €	3,84 €
IX	Telefonista	1.049,72 €	8,12 €	3,84 €
	OPERARIOS	DIARIO	DIA TRABAJADO	DIA TRABAJADO
VI	Escultor modelista	45,79 €	8,18 €	3,87 €
VII	Adornista	42,80 €	8,18 €	3,87 €
VII	Encargado	42,88 €	8,18 €	3,87 €
VIII	Oficial de primera	39,16 €	8,18 €	3,87 €
IX	Oficial de segunda	38,11 €	8,18 €	3,87 €
X	Ayudante	36,98 €	8,18 €	3,87 €
XI	Peón especializado	35,88 €	8,18 €	3,87 €
X	Vigilante	35,81 €	8,18 €	3,87 €
XII	Peón	34,76 €	8,18 €	3,87 €
	Dependiente	26,27 €	4,76 €	3,51 €
	Dependiente, 1º año	25,13 €	4,76 €	3,51 €
	Media dieta	9,37 €	Según art. 27º	
		3,86 €	Para el supuesto 2º del art. 27º	
Compensación económica por enfermedad o accidente		4,66 €	Artículo 30º	

PYMEV **CC.OO.** **U.G.T.**