



Convenio Colectivo Sector Extractivo de Piedra Natural - Canteras - de Pontevedra

ÁREA	Pontevedra	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	36004255012008	ACTUALIZACIÓN	2026/01/27
VIGENCIA	2022/01/01 — 2024/12/31	DURACIÓN	TRES AÑOS
PUBLICACIÓN	BOP 17 CALENDARIO		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-sector-extractivo-de-piedra-natural-canteras-de-pontevedra/		

Resumen

Convenio Colectivo Sector Extractivo De Piedra Natural - Canteras -. Última actualización a: 27-01-2026 Vigencia de: 01-01-2022 a 31-12-2024. Duración TRES AÑOS. Última publicación en BOP 17 del tipo: CALENDARIO.

Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BOP número 79 - lunes, 28 de abril de 2025)

Código de Convenio número 36004255012008.

Visto o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o texto do convenio colectivo para o persoal laboral das empresas do SECTOR EXTRACTIVO DA PEDRA NATURAL - CANTEIRAS, para os anos 2022 a 2024, con domicilio na provincia de Pontevedra, subscrito en representación da parte económica, pola organización empresarial Asociación Clúster do Granito en Pontevedra e da parte social polas Centrais sindicais maioritarias no sector CIG e UGT, e que foi asinado en data 17 de decembro do 2024.

Primeiro.- Dito Acordo foi presentado no Departamento Territorial de Pontevedra con sede en Vigo en data 11 de abril do 2025

Segundo.- Que no mesmo non se aprecia ningunha infracción da legalidade vixente e as súas cláusulas non conteñen estipulacións en prexuízo de terceiros.

FUNDAMENTOS DE DEREITO



Primeiro.- Que o artigo 90.2 e 3 do Real Decreto Legislativo 2/2015, do 23 de outubro, do Estatuto dos Traballadores, outorga facultades a Autoridade laboral competente en orde ao rexistro, publicación, depósito e notificación dos Acordos Colectivos pactados no ámbito da súa competencia.

Segundo.- Real Decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre Rexistro e Depósito dos convenios e acordos colectivos de traballo.

Terceiro.- Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo,

Este departamento territorial,

ACORDA:

Primeiro.- Ordenar o seu rexistro e inscrición no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, creado mediante Orde do 29 de outubro do 2010 (DOG nº 222, do 18.11.2010).

Segundo.- Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia, en galego e en castelán

Terceiro.- Ordenar a notificación desta Resolución á Mesa Negociadora do mesmo.

O director territorial

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR EXTRACTIVO DE LA PIEDRA NATURAL -CANTERAS- DE PONTEVEDRA 2022, 2023 y 2024

Artículo 1.- Partes firmantes y ámbito funcional

Son partes signatarias del presente Convenio, de una parte las Centrales Sindicales C.I.G., y U.G.T., como representación social, y por otra parte la Asociación Clúster del Granito, en representación empresarial.

El Convenio regula las relaciones laborales de todas las empresas cuya actividad es el ejercicio de la industria de extracción de piedra natural, canteras de piedra, y el personal que en ellas presta sus servicios.

Artículo 2.- Eficacia y alcance obligacional

Dada la naturaleza normativa y eficacia general, que le viene dada por lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y por la representatividad de las organizaciones firmantes, el presente Convenio obligará a todas las empresas y personas trabajadoras comprendidas dentro de su ámbito funcional, personal y territorial.



Artículo 3.- Ámbito territorial

El presente Convenio será de aplicación a todo el ámbito de la provincia de Pontevedra.

Artículo 4.- Ámbito Personal

Quedan incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio la totalidad de las Empresas y trabajadores cuya actividad quede comprendida dentro del ámbito funcional descrito en el artículo 1 y ámbito territorial del artículo 3, aplicándose, pues, a todas las empresas y trabajadores que presten sus servicios en la provincia de Pontevedra independientemente de su nacionalidad, contratación o categoría profesional.

Artículo 5.- Ámbito temporal

La duración del presente Convenio será de TRES años, iniciando su vigencia el 01.01.2022 y finalizando sus efectos el 31.12.2024 entrará en vigor a partir de su publicación en diario oficial, excepto en aquellas materias en las que el mismo especifique una vigencia distinta, y sin perjuicio de su eficacia retroactiva en las materias en que así se conviene, a la fecha de 01.01.2022.

Sin perjuicio de la vigencia temporal pactada, con el fin de evitar el vacío normativo que en otro caso se produciría, una vez terminada su vigencia inicial o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo, en su totalidad su contenido normativo, hasta que sea sustituido por otro.

Artículo 6.- Procedimiento de Denuncia

Para dar cumplimiento a lo previsto en el artículo 86.2 del Estatuto de los Trabajadores, las partes signatarias hacen constar expresamente que el presente Convenio no precisa denuncia previa para iniciar la negociación del Convenio que lo sustituya.

Artículo 7.- Condiciones más beneficiosas

Las condiciones pactadas en el presente convenio, cualquiera que sea su naturaleza y contenido, forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que las personas trabajadoras tengan reconocidas a título personal por las empresas al entrar en vigor este convenio, siempre y cuando fuesen más favorables, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, respecto de los conceptos cuantificables.

A la entrada en vigor de este convenio, las empresas afectadas podrán absorber y compensar los aumentos,



mejoras o pluses cuya aplicación se derive del presente convenio, con las percepciones económicas que viniesen abonando realmente a las personas trabajadoras, cuando dichas percepciones económicas, cualquiera que sea su origen, sean superiores en su conjunto y cómputo anual.

La absorción y compensación sólo se podrán efectuar comparando globalmente conceptos de naturaleza salarial o de naturaleza extrasalarial y en cómputo anual.

Artículo 8.- Comisión Paritaria

Comisión paritaria

Se creará una Comisión Paritaria compuesta por un máximo de seis miembros que serán designados a partes iguales por cada uno de los intervinientes en la firma del convenio, sindical y empresarial. Una y otra podrán dotarse de asesores.

Los acuerdos de la comisión paritaria se adoptarán, en todo caso, por unanimidad y tendrán la misma eficacia y rango que la norma que fuese interpretada.

La Comisión Paritaria se reunirá cuando fuese requerida por alguna de las partes a través de un orden del día, también podrá reunirse con carácter de extraordinario previa convocatoria de alguna de las partes.

Funciones y procedimientos de la Comisión Paritaria

La comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este convenio.
- Interpretación de la totalidad de los preceptos del mismo.
- A instancia de alguna de las partes mediar y/o intentar conciliar, en su caso, previo acuerdo de las partes y a solicitud de ellas, arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en la aplicación del presente convenio.
- Realizar cuantas interpretaciones sean necesarias ante los cambios legislativos o normativos que afecten al articulado del presente convenio y, en su caso, remitirá su informe a la Comisión Negociadora que deberá constituirse expresamente para tal efecto.
- Cuantas otras funciones deriven expresamente o a las que se haga especial referencia en el articulado del presente convenio.

Las partes firmantes del presente texto, empresarios y trabajadores, pondrán en conocimiento de la comisión paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudiesen formularse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, todo ello con el fin de que, mediante a su intervención, se resuelva el problema formulado o, si ello no es posible, emita un dictamen o informe, según proceda, al respecto.

Se establece que cuestiones propias de la competencia de la comisión paritaria y que se promuevan ante ella, adoptarán la forma escrita, y su contenido será suficiente para que se pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:



- Exposición sucinta y concreta del asunto.
- Razones y fundamentos que entiendan que asistan al solicitante.
- Propuesta y petición concreta que se formule a la comisión.

Junto al escrito-propuesta se deberán adjuntar todos los documentos que se consideren necesarios para una mayor y mejor comprensión para la resolución del problema.

La comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación se estime pertinente para una o mayor información del asunto; a este efecto, se concederá al solicitante un plazo que no podrá exceder de cinco días hábiles.

La comisión, una vez recibido el escrito-propuesta y, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a quince días naturales para resolver la cuestión formulada o, si eso no fuese posible, emitir el oportuno dictamen o informe, según proceda. Transcurrido dicho plazo sin emitirse la resolución ni dictamen, quedará abierta a vía administrativa o jurisdiccional competente.

Las partes firmantes asumen el contenido del Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos (AGA).

Artículo 9.- Pruebas de Aptitud e ingreso en la empresa

Las empresas, con anterioridad al ingreso, podrán realizar a los interesados las pruebas de selección, prácticas y psicotécnicas que consideren necesarias para comprobar si su grado de aptitud y su preparación son adecuadas a la categoría profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar.

La persona trabajadora, con independencia de su categoría profesional antes de su admisión en la empresa, será sometida a un reconocimiento médico, según se establece en el artículo siguiente.

Las personas trabajadoras que no acrediten una experiencia de al menos seis meses en el desempeño del puesto de trabajo específico para los que sean contratadas en producción, podrán ser contratadas con la categoría profesional de ESPECIALISTA DE NUEVO INGRESO, categoría en la que podrá permanecer un máximo de 12 mensualidades, pasando automáticamente a la categoría de especialista u otra superior al transcurso del período máximo reseñado.

Artículo 10.- Reconocimientos médicos

Las Empresas garantizarán a las personas trabajadoras/as su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su trabajo, facilitando a la totalidad del personal integrante en la plantilla, un reconocimiento médico con carácter anual como mínimo, el cual se llevará a cabo en un centro asistencial debidamente homologado al efecto.

A tal efecto, se mantendrá la oportuna colaboración con las Mutuas de Accidentes de Trabajo y E.P, u otros medios que se acuerden al fin expresado.



El reconocimiento médico inicial consistirá, como mínimo, en audiometría, control de vista, análisis de sangre y orina, espirometría, exploración clínica y placa torácica.

En el supuesto caso de que en el reconocimiento médico inicial se detecten indicios de enfermedad profesional de silicosis, se deberá someter la persona trabajadora a un segundo reconocimiento restringido a la prevención y control de dicha enfermedad.

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. No obstante, previo informe a la representación de las personas trabajadoras, la empresa podrá establecer el carácter obligatorio del reconocimiento en los supuestos en que sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de las personas trabajadoras o para verificar si el estado de salud de la persona trabajadora puede constituir un peligro para la misma, para las demás personas trabajadoras o para otras personas relacionadas con la empresa; esta obligatoriedad se considerará aplicable necesariamente a los puestos de trabajo en los que el trabajador perciba el plus contemplado en el art. 18 de este C.C.. Y en todo caso se estará a lo establecido en los protocolos correspondientes y la ITC publicada en el BOE del 7 de septiembre de 2007 y demás disposiciones legales vigentes.

En ningún caso los costes de estos reconocimientos médicos podrán ser a cargo de la persona trabajadora, y en los periódicos, además, los gastos de desplazamiento originados por los mismos serán a cargo de la respectiva empresa, que podrá concertar dichos reconocimientos con entidades que cuenten con centros e instalaciones médicas adecuados y con personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad igualmente contrastada.

Artículo 11.- Periodo de Prueba

El periodo de prueba no podrá exceder de

- Seis meses para los técnicos titulados
- Quince días para el resto de las personas trabajadoras.

Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se produzca desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose los tiempos de servicio a efectos de antigüedad.

Artículo 12.- Contratación

Los contratos de trabajo del sector de extracción de la piedra serán, como norma general, de carácter indefinido, sin perjuicio de resultar también aplicables las modalidades de contratación temporal contempladas



en la legislación.

El contrato de trabajo se podrá concertar al amparo de cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el Estatuto de las personas trabajadoras, disposiciones complementarias y las dispuestas en el convenio general del sector.

El contrato de trabajo será suscrito entre la empresa y el trabajador por escrito, con entrega a este de un ejemplar dentro de los diez días siguientes al de su incorporación, de acuerdo con cualquiera de los modelos aprobados por disposición de carácter normativo, que necesariamente deberá ser inscrito en la oficina de empleo.

Contrato indefinido adscrito a obra

1. El artículo dos del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo modifica la disposición adicional tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción regula la posibilidad de la extinción del contrato indefinido adscrito a obra por motivos inherentes a la persona trabajadora en el sector de la construcción. De acuerdo con la citada disposición adicional tercera, sin perjuicio de lo previsto en la sección 4.ª del capítulo III del título I del E.T., los contratos de trabajo indefinidos adscritos a obra celebrados en el ámbito de las empresas del presente convenio, podrán extinguirse por motivos inherentes a la persona trabajadora conforme a lo dispuesto en el presente artículo, que resultará aplicable con independencia del número de personas trabajadoras afectadas.

Tendrán la consideración de contratos indefinidos adscritos a obra aquellos que tengan por objeto tareas o servicios cuya finalidad y resultado estén vinculados a obras de construcción.

No es de aplicación la extinción por causas inherentes aquí regulada respecto de las personas trabajadoras que forman parte del personal de estructura. Del mismo modo no será de aplicación para todas aquellas personas trabajadoras con contratos indefinidos suscritos con la empresa con anterioridad al 31 de diciembre de 2021. En estos supuestos la finalización de la relación laboral se regirá por las condiciones generales previstas en el E.T.

2. La finalización de la obra en la que presta servicios la persona trabajadora determinará la obligación para la empresa de efectuarle una propuesta de recolocación, previo desarrollo, de ser preciso, de un proceso de formación. Este proceso será siempre a cargo de la empresa y podrá realizarse directamente o a través de una entidad especializada.

Dicha formación se impartirá dentro de la jornada ordinaria de las personas trabajadoras siempre que las circunstancias organizativas de la empresa lo permitan. Cuando las circunstancias organizativas de la empresa no lo permitan se efectuará fuera de la jornada ordinaria pero el tiempo empleado en las horas efectivas de formación del curso tendrá la consideración de tiempo de trabajo ordinario siendo retribuido a valor de hora ordinaria de la tabla del convenio aplicable o compensado en tiempo de descanso equivalente, no teniendo en ningún caso la consideración de horas extraordinarias.

En el caso de que la recolocación lo requiera, el proceso de formación tendrá una duración de un máximo de 20 horas, y dicho proceso se adecuará al puesto, nivel, función y grupo profesional que corresponda a la persona trabajadora, constituyendo requisito básico de acceso a dicha formación que ésta resulte necesaria en función,

tanto de la propuesta formulada como del hecho de que no concurran cualquiera de los motivos de extinción establecidos en el apartado 5 de la disposición adicional tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción. El indicado proceso de formación podrá desarrollarse con antelación a la finalización de la obra.

3. A efectos de lo previsto en este artículo se entenderá por finalización de las obras y servicios la terminación real, verificable y efectiva de los trabajos desarrollados por la persona trabajadora. Asimismo, tendrán la consideración de finalización de obra la disminución real del volumen de obra por la realización paulatina de las correspondientes unidades de ejecución debidamente acreditada, así como la paralización, definitiva o temporal, de entidad suficiente, de una obra, por causa imprevisible para la empresa y ajena a su voluntad.

La finalización de la obra deberá ser puesta en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras, en su caso, así como de las comisiones paritarias de los convenios de ámbito correspondiente o, en su defecto, de los sindicatos representativos del sector, con cinco días de antelación a su efectividad y dará lugar a la propuesta de recolocación prevista en este artículo.

4. La propuesta de recolocación prevista en este artículo será formalizada por escrito mediante una cláusula que se anexará al contrato de trabajo. Esta cláusula, que deberá precisar las condiciones esenciales, ubicación de la obra y fecha de incorporación a la misma, así como las acciones formativas exigibles para ocupar el nuevo puesto, será sometida a aceptación por parte de la persona trabajadora con quince días de antelación a la finalización de su trabajo en la obra en la que se encuentre prestando servicios.

5. Una vez efectuada la propuesta de recolocación, el contrato indefinido adscrito a obra podrá extinguirse por motivos inherentes a la persona trabajadora cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias:

- a) La persona trabajadora afectada rechaza la recolocación.
- b) La cualificación de la persona afectada, incluso tras un proceso de formación o recualificación, no resulta adecuada a las nuevas obras que tenga la empresa en la misma provincia, o no permite su integración en éstas, por existir un exceso de personas con la cualificación necesaria para desarrollar sus mismas funciones.

Los criterios de prioridad o permanencia que deben operar en caso de existir un exceso de personas con la cualificación necesaria para desarrollar las mismas funciones dentro del mismo área funcional, nivel, función, grupo profesional y características de este (criterios generales, formación y tareas) según lo contenido en el Anexo X y XI del convenio general del sector de la construcción, seguirán el siguiente orden:

A) Persona trabajadora con más tiempo de servicio y experiencia en la empresa para el mismo puesto a ocupar en la nueva obra.

B) Persona trabajadora con más tiempo de antigüedad en la empresa.

En el supuesto a) anterior, la persona trabajadora deberá notificar por escrito a la empresa la aceptación o rechazo de la propuesta en el plazo de siete días desde que tenga conocimiento de la comunicación empresarial. Transcurrido dicho plazo sin contestación se entenderá que la persona trabajadora rechaza la propuesta de recolocación.

En el supuesto recogido en el apartados b) precedente, la empresa deberá notificar la extinción del contrato a la persona trabajadora afectada con una antelación de quince días a su efectividad. No obstante, la empresa



podrá sustituir este preaviso por un importe equivalente a los días de preaviso omitidos calculado sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio colectivo que resulte de aplicación, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese. El citado importe deberá incluirse en el recibo de salario con la liquidación correspondiente al cese.

La extinción del contrato indefinido por motivos inherentes a la persona trabajadora deberá ser puesta en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras con una antelación de siete días a su efectividad y dará lugar a una indemnización del 7 por ciento calculada sobre los conceptos salariales establecidos en las tablas del convenio colectivo y que hayan sido devengados durante toda la vigencia del contrato

Otras modalidades de contratación

Las personas trabajadoras que formalicen contratos de duración determinada, por circunstancias de la producción o interinidad, tendrán derecho, una vez finalizado el contrato correspondiente por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización por extinción del 7% sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicables devengados durante la vigencia del contrato.

Estos contratos se formalizarán siempre por escrito.

Las empresas afectadas por este convenio, cuando contraten los servicios de Empresas de Trabajo Temporal, garantizarán que las personas trabajadoras puestos a su disposición tengan los mismos derechos laborales, retributivos e indemnizatorios del 7% como en las otras modalidades de contratación, que les corresponda a sus trabajadores en aplicación de su correspondiente Convenio Colectivo o Pacto de Empresa. Esta obligación constará expresamente en el contrato de Puesta a Disposición celebrado entre la Empresa de Trabajo Temporal y la Empresa Usuaria.

Para la contratación con ETT's se cumplirá, en todo caso con lo establecido en el Anexo VII del V Convenio General del Sector de la Construcción.

Contratos de duración determinada del artículo 15.1.b del ET

Cuando el contrato de duración determinada previsto en el apartado 1.b) del artículo 15 del Estatuto de las personas trabajadoras se concierte para cubrir puestos en centro de trabajo que no tengan la consideración de obra, en ese supuesto, la duración máxima del contrato podrá ser de doce meses.

En el caso de que se concierten por un período inferior a doce meses podrán ser prorrogados mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

La indemnización por extinción de estos contratos será la prevista en el apartado anterior del presente convenio provincial.

Artículo 13.- Procedimiento de Ascensos

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

El ascenso de las personas trabajadoras a tareas o puestos de trabajo que impliquen un mando o especial



confianza, serán de libre designación y revocación por las empresas.

Para ascender, cuando proceda, a una categoría profesional superior, se establecerán por la empresa sistemas de carácter objetivo, pudiendo tomar como referencia, entre otras, las siguientes circunstancias:

- a) Titulación adecuada.
- b) Conocimiento del puesto de trabajo.
- c) Historial profesional.
- d) Haber desempeñado funciones de superior categoría.
- e) Superar satisfactoriamente pruebas que se propongan, las cuales deberán ser las adecuadas al puesto de trabajo a desempeñar.

Artículo 14.- Percepciones Económicas

Para los años 2022, 2023 y 2024 se aplicarán las tablas salariales que se incorporan en ANEXO I al presente convenio, integradas por los conceptos de salario base, plus extrasalarial, gratificaciones extraordinarias, y antigüedad consolidada.

Durante la vigencia del presente convenio se aplicará un incremento anual de 4% para el año 2022, de un 3% para el 2023, y de un 3 % para el año 2024 sobre las tablas salariales del ANEXO I.

En el ejercicio 2024 de vigencia de este convenio, en el supuesto de que el Índice anual de Precios al Consumo (IPC) al 31 de diciembre de dicho año supere el 3,00% se efectuará una revisión económica en el exceso producido hasta el límite del 5,00% (3º%+2% máximo) que afectará a las tablas salariales y que tendrá efectos retroactivos desde el 1 de enero de dicho ejercicio.

Artículo 14.bis.- Plus de convenio

Se acuerda el establecimiento de un nuevo concepto de la estructura retributiva de las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio, denominado Plus de Convenio, consistente en una paga única en los años 2022 y 2024, y que establece los siguientes devengos:

- a) Para el año 2022, un 1'0% sobre la retribución correspondiente a su categoría en las tablas de convenio de 2021.
- b) Para el año 2024, un 0'25% sobre la retribución correspondiente a su categoría en las tablas de convenio de 2023.

Este Plus de Convenio se liquidará, como plazo para su efectiva liquidación a favor de los trabajadores, 13 meses después de la publicación del Convenio Colectivo de Canteiras de Pontevedra 2022-2024.

Este Plus de convenio no tiene carácter consolidable, por lo que se devengará una única vez por los años 2022 y 2024.



Las partes firmantes del presente convenio acuerdan que este plus no es absorbible, y que sustituye en su totalidad las aportaciones al Plan de Pensiones regulado en los artículos 56 y 240 del VII Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción, vigente durante el periodo de 2022 a 2024, por lo que durante los años anteriormente indicados las empresas sujetas a este convenio no estarán obligadas a realizar aportación alguna al plan de pensiones regulado en el Libro III del VII CCGSC.

Sin perjuicio de lo anterior, y como excepción a la regla general al devengo de las cuantías anteriores, no se devengará ni existirá obligación de abonar el presente Plus de Convenio:

1. Cuando la retribución bruta fija anual de la persona trabajadora haya sido superior, durante cada uno de los años de devengo del plus (2022 o 2024), a la remuneración bruta anual establecida en las tablas del Convenio Colectivo Provincial de Canteiras de Pontevedra, más el importe del presente Plus de Convenio.
2. Cuando la persona trabajadora sea subrogada, legal o convencional o judicialmente a otra entidad sujeta al presente convenio colectivo de Canteiras, y su retribución bruta fija anual haya sido superior, durante cada uno de los años de devengo del plus (2022 o 2024), a la remuneración bruta anual establecida en las tablas del Convenio Colectivo Provincial de Canteiras de Pontevedra, más el importe del presente Plus de Convenio.

Para el cálculo del importe de este plus sólo se tendrán en cuenta los conceptos incluidos en la tabla salarial de cada año de vigencia del presente convenio colectivo; es decir, salario base y plus de transporte.

Si antes del vencimiento del plazo máximo establecido para el pago del plus, que se establece 13 meses después de la publicación del Convenio Colectivo de Canteiras de Pontevedra 2022-2024, por resolución de la Autoridad Laboral o Judicial, se determinase que las empresas amparadas por el presente Convenio Colectivo de Canteiras de Pontevedra están igualmente obligadas a realizar las aportaciones previstas en los artículos 56 y 240 del VII Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción, las partes acuerdan dejar sin efecto el presente artículo y someterse a lo establecido en el Libro III del CGSC.

La pendencia de reclamación judicial, bien individual o bien colectiva, sobre la obligatoriedad de realización de las aportaciones previstas en los artículos 56 y 240 del VII Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción por parte de las empresas sujetas al presente convenio colectivo en la fecha prevista en el presente artículo, dejará en suspenso la liquidación del referido plus. Si la resolución que ponga fin al proceso indicado determinase la obligatoriedad de las aportaciones previstas en los artículos 56 y 240 del VII CGSC, se procederá de acuerdo con lo previsto en el anterior párrafo.

Artículo 15.- Antigüedad Consolidada

Se adjunta tabla ANEXO II con las antigüedades ya consolidadas con fecha del 21 de noviembre de 1996.

Los importes de la tabla se mantendrán invariables y por tiempo indefinido como complemento retributivo ad personam, es decir, no sufrirán modificaciones en ningún sentido y por ninguna causa. Dicho complemento retributivo se reflejará en los recibos de salario con la denominación de antigüedad consolidada.



Artículo 16.- Gratificaciones Extraordinarias

La persona trabajadora tendrá derecho exclusivamente a dos gratificaciones extraordinarias al año, que se abonarán en los meses de junio y diciembre, antes de los días 30 y 20 de cada uno de ellos, respectivamente.

Dichas pagas extraordinarias no se devengarán mientras dure cualquiera de las causas de suspensión de contrato previstas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

La cuantía de las Pagas Extraordinarias de junio y diciembre será igual a una mensualidad de la tabla de salarios anexa a este Convenio, más la antigüedad consolidada, en su caso.

Artículo 17.- Plus de Transporte:

Se establece un plus de locomoción o transporte que se percibirá con independencia del medio empleado por la persona trabajadora para su desplazamiento, incluso cuando utilice medios de transporte propios de la empresa.

Las sumas percibidas por este concepto no tendrán la consideración de salario a ningún efecto, por lo cual no se computará para el cálculo de la antigüedad, gratificaciones extraordinarias, etc.

Los importes serán los que se reflejen en las tablas del Anexo I:

Aunque se abone por día trabajado, se establece a efectos prácticos su cómputo anual dividido en once mensualidades, de forma que la cantidad percibida por este concepto, por cada mes totalmente trabajado, para todos los grupos y categorías.

Artículo 18.- Plus de Peligrosidad, Penosidad y Toxicidad

A las personas trabajadoras que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, conforme se indica en el párrafo siguiente, deberá abonárseles un importe en concepto de PLUS DE PELIGROSIDAD, PENOSIDAD Y TOXICIDAD, en el importe de 190,00€ por once pagas a partir de la firma del presente convenio.

Si estas funciones se efectuaran durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el plus será del 50% del importe antes reseñado.

A los efectos de la debida concreción de los puestos de trabajo en los que a criterio de las partes firmantes de este convenio concurren condiciones de trabajo que les lleve a ser calificados como trabajos peligrosos, penosos o tóxicos, se adjunta, como ANEXO III, relación de los puestos de trabajo en canteras que merecen tal consideración, y a los que se les aplicará necesariamente el abono de dicho plus, durante el tiempo efectivo de prestación de servicios en el puesto de trabajo así calificado.

Asimismo, y conforme con lo ya expuesto, al presente plus le serán aplicables las reglas sobre compensación y absorción establecidas en el art. 7 del presente convenio (compensar y absorber este plus, con las cantidades



que en concepto de gratificación voluntaria u otros complementos relacionados con la prestación de estos puestos de trabajo se viniesen percibiendo por las personas trabajadoras, pasando a integrar total o parcialmente estos complementos salariales el plus de peligrosidad/penosidad o toxicidad). La comisión paritaria examinará y emitirá informe vinculante en aquellos supuestos de empresas en los que se genere controversia con una persona trabajadora o colectivo de personas trabajadoras, por pretenderse aplicar estos principios de compensación o absorción en relación con complementos cuyo origen esté relacionado con la retribución de la productividad.

Corresponderá también a la comisión paritaria emitir informe sobre la concurrencia de condiciones de peligrosidad, penosidad o toxicidad, en aquellos supuestos en los que se plantee controversia entre una persona trabajadora y su empresa; igualmente cuando se modifiquen sustancialmente las condiciones en el caso concreto de un puesto de trabajo de los relacionados en el Anexo III de este C.C.

Si por cualquier causa desaparecieran las condiciones de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad con respecto a un puesto de trabajo, dejará de abonarse este plus, no teniendo, por tanto, carácter consolidable.

Artículo 19.- Plus de Nocturnidad

El personal que trabaje entre las veintidós horas y las seis de la mañana, percibirá un plus de trabajo nocturno equivalente al 25% del salario base de su categoría. Se respetarán las condiciones más beneficiosas.

Si el tiempo trabajado en el período nocturno fuese inferior a 4 horas, se abonará el plus sobre el tiempo trabajado efectivamente. Si las horas nocturnas exceden de 4, se abonará el complemento correspondiente a toda la jornada trabajada.

Artículo 20.- Horas extraordinarias

Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la semana ordinaria de trabajo, se abonará con un incremento del 75% sobre el salario que le correspondería a cada hora ordinaria. Las horas extras realizadas en sábado se incrementarán en un 85% y las realizadas en domingos y festivos, se incrementarán en un 100%.

Las empresas, siempre y cuando no se perturbe el normal proceso productivo, podrán compensar la retribución de las horas extraordinarias por tiempo de descanso equivalente al valor de la hora extraordinaria (1 hora y 45 minutos de descanso retribuido, por cada hora extra; salvo que sea hora extra en sábado o en domingo o festivo, en cuyo caso se incrementará el tiempo de descanso en el mismo porcentaje que la retribución de la hora extra).

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 apartado 2 del artículo 60 del Convenio General.



Artículo 21.- Complemento de prestación de I.T.

Las empresas complementarían la prestación económica por incapacidad temporal (IT) hasta el 100 por 100 de la base de cotización de la persona trabajadora en los siguientes casos y durante el tiempo que se indicada para cada uno:

- a) I.T. derivada de accidente laboral, o enfermedad profesional: desde el primer día y hasta el alta médica.
- b) I.T. derivada de accidente no laboral o de enfermedad común: en los casos en los que sea necesaria hospitalización, desde el primer día y durante los 90 días siguientes, siempre que continúe la situación de incapacidad temporal.

Artículo 22.- Indemnizaciones por incapacidad permanente o fallecimiento

Se establecen las siguientes indemnizaciones para todas las personas trabajadoras afectados por este 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 aplicable, vigentes en cada momento.
- b) En caso de muerte, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 45.000 euros. Durante toda la vigencia del convenio.

Salvo designación expresa de beneficiarios por la persona asegurada, la indemnización se hará efectiva a la persona trabajadora accidentada, o en caso de fallecimiento, a los herederos legales de la persona trabajadora.

Para el abono de estas indemnizaciones será preciso que conste la firmeza de la resolución administrativa o sentencia judicial que así la declare, no procediendo su abono en tanto no tenga lugar dicha firmeza, sin devengo de intereses, salvo que declarada la incapacidad en vía administrativa sea objeto de recurso ante la jurisdicción social, en cuyo caso devengará el interés legal desde la fecha de la última resolución administrativa que se objeto de recurso.

Las indemnizaciones previstas en los apartados anteriores serán consideradas a cuenta de cualesquiera otras cantidades que pudieran ser reconocidas como consecuencia de la declaración de responsabilidad civil de la empresa por la ocurrencia de alguna de las contingencias contempladas en este artículo, debiendo deducirse dichas indemnizaciones en todo caso habida cuenta de la naturaleza civil que tienen, de los importes indemnizatorios que por accidente de trabajo y enfermedad profesional se fijen por los juzgados del orden civil o penal por fallecimiento o lesiones incapacitantes.

Con carácter especial, teniéndose en cuenta la especial incidencia que en el sector de canteras tiene la enfermedad profesional de la silicosis, en parte por el desconocimiento tradicional que en dicho sector se tenía hace años sobre la posible incidencia de la enfermedad; en parte por la no adopción por tal motivo en su día de las medidas de seguridad necesarias para atajar o mitigar la incidencia de esta enfermedad; y teniéndose en consideración igualmente la rotación del personal trabajador en canteras, por las diversas empresas de este sector, lo que hace imposible determinar con la necesaria objetividad y fehaciencia cuál es la empresa concreta



en la que pueda haber tenido lugar el inicio o una mayor incidencia o desarrollo de la enfermedad, empresas muchas de ellas hoy desaparecidas, sin actividad o solvencia, es por lo que se acuerda establecer un tratamiento y régimen indemnizatorio específico para esta enfermedad conforme con la siguiente regulación:

a) En el caso de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez por silicosis, tendrá derecho a una indemnización por importe de: 52.000 euros. Durante toda la vigencia del convenio.

Dada la excepcionalidad del tratamiento que merece la silicosis en este ámbito sectorial de canteras, las partes acuerdan que las indemnizaciones por incapacidad permanente contempladas en este convenio compensen suficientemente todos los daños y perjuicios que para la persona trabajadora se deriven de dicha enfermedad, sin perjuicio de la obligación de todas las empresas del cumplimiento con el máximo rigor de toda la normativa legal en materia de prevención de riesgos y de vigilancia de la salud.

Pero teniéndose en cuenta para que opere la compensación plena aquí establecida, que se han tenido en cuenta por las partes negociadoras los orígenes del sector y de la incidencia de la enfermedad, y la necesaria objetivación, generalización y aseguramiento de las indemnizaciones a abonar con independencia de cuál sea la fecha y empresa concretas en las que en su día haya tenido lugar el inicio de la silicosis y cumplimiento o incumplimiento de las medidas de seguridad desde el comienzo de la prestación de servicios por la persona trabajadora afectada.

Artículo 23.- Jornada

La jornada ordinaria de trabajo será, de lunes a viernes, de 40 horas semanales de trabajo efectivo, en jornada partida y 40 horas semanales de trabajo efectivo en jornada continuada.

La jornada ordinaria anual durante toda la vigencia del convenio será de 1.736 horas.

Para adaptar la jornada de cada año natural, a la jornada máxima anual así establecida, al comienzo de cada año se reunirá la comisión paritaria y determinará el calendario anual del sector, en lo relativo a los días que se considerarán como festivos y como no laborables a todos los efectos.

En cada centro de trabajo, la empresa expondrá en lugar visible el calendario laboral pactado a nivel Convenio o el pactado específicamente en el propio centro de trabajo.

De común acuerdo entre empresarios y la representación de las personas trabajadoras, podrán modificarse los días de compensación.

Jornada de Verano: para el personal de producción, se establece una jornada de verano del uno de junio al 30 de septiembre. En el caso de disfrute de las vacaciones dentro del periodo pactado de jornada de verano no procederá realizar compensación alguna.

Prolongación de jornada.- El trabajo de los operarios con funciones de mantenimiento y reparación de instalaciones o maquinaria necesarias para la reanudación o continuidad del proceso productivo, así como del personal que ponga en marcha o cierre el trabajo de los demás, podrá prolongarse por el tiempo necesario, sin que el exceso sobre la jornada ordinaria se compute como horas extraordinarias, debiendo de abonarse, como mínimo, a prorrata del valor de la hora extraordinaria de trabajo.



En todo lo demás se estará a la regulación del convenio nacional de la construcción.

Artículo 24.- Vacaciones

El personal afectado por el presente convenio, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral tiene derecho a un periodo de treinta días naturales -21 días laborales- de vacaciones retribuidas al año, o, en su caso, la parte proporcional al tiempo efectivamente trabajado como empleado en la empresa correspondiente. El disfrute de las vacaciones se deberá iniciar, en cualquier caso, en día laborable.

Las vacaciones se disfrutarán por años naturales.

El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante, el personal que cause baja en la empresa en el transcurso del año, tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de las vacaciones devengadas y no disfrutadas correspondientes a todo el contrato en vigor, como concepto de liquidación por su baja en la empresa

A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado, el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuese su causa.

Cuando el período vacacional fijado para cada trabajador/a coincida, total o parcialmente con la incapacidad temporal, sea cuál sea la causa de la IT, o con un período de suspensión de contrato de los establecidos en los artículos 48.4 y 48 bis del ET, se mantendrá el derecho al disfrute de las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que le había correspondido, al finalizar el período de IT o de suspensión del contrato. Tal derecho también se mantendrá aún finalizado el año temporal al que habían correspondido las referidas vacaciones.

Este derecho se mantiene tanto sí la situación de IT o de suspensión de contrato se produce antes del inicio del periodo vacacional o sobreviene disfrutando del mismo.

El disfrute de las vacaciones, como norma general y salvo pacto en contrario, tendrá carácter ininterrumpido.

La retribución de las vacaciones consistirá en la cantidad fija establecida en la tabla salarial anexa, más la antigüedad consolidada, en su caso.

En el caso de que la legislación laboral vigente o tendencia de la jurisprudencia establecida por los tribunales correspondientes modifique lo establecido en este artículo, la Comisión Paritaria se reunirá obligatoriamente al objeto de interpretar el presente artículo ante nuevo marco legal en esta materia y remitir su interpretación a la Comisión Negociadora que se reunirá expresamente para acordar las adaptaciones correspondientes del articulado del presente convenio.

Artículo 25.- Permisos y licencias

La persona trabajadora, previo aviso de al menos cuarenta y ocho horas, salvo acreditada urgencia, y justificación posterior se encuentra facultado para ausentarse del trabajo, manteniendo el derecho a la



percepción de todos aquellos conceptos retributivos que no se encuentren vinculados de forma expresa a la prestación efectiva de la actividad laboral, por alguno de los motivos y el tiempo siguiente:

- a) Matrimonio del trabajador/a, 15 días naturales.
- b) Matrimonio de hijos o hermanos, 1 día natural. Si se produce fuera de la provincia donde el trabajador tiene su centro de trabajo, 2 días naturales.
- c) Enfermedad grave del cónyuge o compañera en su caso, padres o hijos, 6 días naturales. Fuera de la Provincia 7 días naturales.
- d) Enfermedad grave de hermanos y hermanos políticos, 2 días naturales.

En el caso de enfermedad grave y con el fin de posibilitar la asistencia diaria en el régimen de visitas establecido por el centro hospitalario en el que tenga lugar el internamiento, la licencia por jornadas completas podrá ser sustituida a petición de la persona trabajadora por un régimen de horas de ausencia flexible, que en cómputo global no superen las jornadas de licencia establecidas, mientras se mantenga la situación de internamiento hospitalario y con el límite global así establecido como licencia retribuida.

e) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

- f) Muerte del cónyuge (o compañero/a en su caso) o hijos, 6 días naturales.
- g) Muerte de padres, 4 días naturales.
- h) Muerte de abuelos, nietos, hermanos, padres políticos o hijos políticos, 2 días naturales.

En el caso de que exista convivencia se ampliará la licencia hasta 4 días naturales.

- i) Muerte de hermanos/as políticos, tíos/as y tíos/as políticos, 2 días naturales.
- j) Traslado de domicilio habitual, 3 días naturales. Fuera de la Provincia, 5 días naturales.
- k) Asistencia al médico especialista: por el tiempo necesario con un máximo de cinco horas al día y de doce horas anuales en total, en todo caso a acreditar fehacientemente.
- l) Médico de cabecera: hasta un máximo de cuatro salidas anuales sin que las ausencias puedan superar las 18 horas al año; igualmente a acreditar fehacientemente.
- m) por traslado a centro médico causado por enfermedad de cónyuge, hijos y padres que convivan con el trabajador hasta un máximo 8 horas anuales. Si el hijo está en edad escolar, hasta un máximo de 12 horas al



año.

Todo lo anteriormente expuesto en este artículo será de aplicación para las parejas de hecho fehacientemente acreditadas e inscritas en el registro público correspondiente.

Artículo 26.- Dietas

La cuantía de las dietas durante toda la vigencia del convenio será la siguiente:

- Dieta completa: 45.00€
- Media dieta: 15,00€

En el caso de que el importe de los gastos de manutención y alojamiento supere la cuantía de la dieta establecida, y con previo conocimiento y autorización de la empresa, ésta abonará la diferencia justificada a la persona trabajadora mediante el documento probatorio correspondiente (factura, recibo o documento similar).

Locomoción.- Serán por cuenta de la empresa los gastos de locomoción que se originen como consecuencia de la situación de desplazamiento. Ya sea poniendo medios propios a disposición de la persona trabajadora, o abonándole la compensación correspondiente.

En el caso de que la persona trabajadora tenga que usar medios propios, la empresa le abonará 0,18 € por kilómetro recorrido.

Cando el personal desplazado que pueda volver dormir a su residencia habitual tuviese que emplear como consecuencia de cada uno de los desplazamientos de ida y de vuelta más de 40 minutos, este tempo le será abonado a prorrata de salario de convenio.

Artículo 27.- Jubilación

En todo lo relativo a las distintas modalidades de jubilación se estará a lo dispuesto en la normativa de aplicación en cada momento.

Artículo 28.- Ropas de Trabajo

Las empresas facilitarán ropas de trabajo al personal adecuadas para su actividad, que comprenderán una chaqueta y un pantalón -o buzo de trabajo-, pudiendo figurar la denominación de la empresa en un bolsillo de su parte delantera; así como calzado adecuado para la actividad a desarrollar en cada momento. Las prendas se facilitarán como mínimo cada seis meses.

Las personas trabajadoras devolverán la ropa vieja al causar baja en la empresa. De no hacerlo, la empresa podrá descontar el 50% del importe correspondiente al equipo de su última entrega.

La empresa está obligada a facilitar a todas las personas trabajadoras contratadas estas prendas de trabajo desde el momento mismo de su contratación.



Por cada juego no entregado en el plazo señalado la persona trabajadora podrá reclamar una compensación económica a la empresa de 30,83 euros.

Las empresas entregarán gafas de protección graduadas al personal operario cuyo puesto de trabajo lo requiera, y lo solicite previa prescripción facultativa.

Artículo 29.- Recibos de Salarios

De conformidad con lo previsto en la normativa vigente, el recibo individual de salarios al que se refiere el apartado 1 del artículo 29 del Estatuto de los Trabajadores, se ajustará, en principio, al modelo establecido en cada empresa, sin perjuicio de que por acuerdo entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras se establezca otro modelo distinto en los términos previstos legalmente.

Artículo 30.- Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales

Las partes firmantes asumen el contenido del Acuerdo Interprofesional Gallego sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos de Trabajo (A.G.A.), publicado en el D.O.G. de 12 de febrero de 2020 que desarrollará sus efectos en los ámbitos del presente Convenio, con el alcance previsto en el propio A.G.A.

Artículo 31.- Inaplicación de condiciones de trabajo

Para proceder a la no aplicación de las condiciones de trabajo en las materias que se regulan en el artículo 82.3 do ET, se establece el siguiente procedimiento:

Se podrá solicitar el inicio de este procedimiento de inaplicación o suspensión temporal, en los términos regulados en este artículo, cuando la empresa alternativamente tenga o una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas puedan verse afectadas negativamente afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo.

Para acogerse a dicha inaplicabilidad la empresa deberá formular la petición ante los representantes de los trabajadores. En las empresas que no tengan representación sindical esta se entenderá atribuida a las organizaciones sindicales legitimadas para negociar el convenio colectivo (salvo que los trabajadores atribuyan a su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el art 41 del E.T.).

El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, acompañada de la documentación requerida, abriéndose un período de consultas con la representación de las personas trabajadoras (o comisión designada).

En ambos casos se comunicará simultáneamente el inicio del procedimiento a cada una de las organizaciones representadas en la comisión paritaria del Convenio colectivo.

Dicho período de consultas tendrá una duración no superior a 15 días laborables y versará sobre las causas



motivadoras de la pretensión empresarial, debiendo facilitar la empresa, junto con la documentación citada, la documentación que avale y justifique su solicitud, entre otras; la memoria explicativa, cuentas auditadas y/o presentadas en el registro mercantil, balance de situación y cuenta de resultados así como avance de las cuentas anuales previstas, o, en defecto de la anterior la documentación similar que se adecúe a las concretas circunstancias de la empresa.

En caso de no aplicación del régimen salarial la empresa hará una propuesta salarial alternativa que contemplará, en todo caso, la duración de la inaplicación y la recuperación futura de la pérdida salarial negociada.

La inaplicación regulada en este artículo no podrá exceder la vigencia del Convenio colectivo, y la recuperación de las percepciones económicas dejadas de percibir durante la inaplicación será en un máximo de dos años, a partir de la finalización del período de inaplicación pactado.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que concurre algunas de las posibles causas identificadas en el presente artículo como de no aplicación y en consecuencia el acuerdo deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria de este Convenio Provincial para que esta ejerza su función de vigilancia.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo las partes deberán remitir a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo en la Provincia de Pontevedra la documentación aportada y las alegaciones que consideren oportunas. La Comisión Paritaria resolverá al respecto en un plazo máximo de siete días.

En caso de que la Comisión Paritaria no alcance un acuerdo, las partes podrán someterse a un arbitraje vinculante ante Comisión Tripartita Gallega para la Inaplicación de Convenios Colectivos o los órganos correspondientes de la comunidad autónoma según decreto 101/2015 de 18 de junio.

En caso de que se produjesen extinciones de contrato en las empresas durante la no aplicación salarial, las empresas estarán obligadas a abonar las cantidades dejadas de percibir debidas a esta inaplicación durante el período máximo de los seis meses anteriores a las extinciones y, consecuentemente, a actualizar las bases de cotización. Los salarios actualizados serán los que se tengan en cuenta a efectos indemnizatorios.

Artículo 32.- Igualdad de oportunidades y no discriminación

Las partes firmantes del presente Convenio, asumen el compromiso de garantizar que el derecho fundamental de igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral en este sector sea real y efectivo, además de la eliminación de estereotipos y lenguaje sexista fomentando el igual valor de mujeres y hombres en todos los ámbitos.

A tal efecto, reconocen la importancia de la aplicación y difusión de Ley 3/2007, del 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la cual establece que las empresas están obligadas a garantizar la igualdad de trato y oportunidad en el lugar de trabajo, y en este sentido, deberán tomar medidas para evitar cualquier tipo de discriminación en el empleo entre hombres y mujeres, medidas que deben ser negociadas, y acordadas con los representantes legales de los trabajadores, bajo la forma determinada por la legislación



laboral. En aquellas empresas de madres de 50 trabajadores se deberá elaborar un Plan de Igualdad para su aplicación.

Para esto, se deberán tener en cuenta dentro de cada empresa las materias relacionadas con el acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, remuneración, gestión del tiempo de trabajo para favorecer (en tener de igualdad entre mujeres y hombres) la conciliación laboral, personal y familiar y la prevención del acoso sexual y lo acoso basado en el sexo. La finalidad será promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades además de prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación mediante el desarrollo de acciones concretas en estas materias:

Acceso al empleo

- Introducir en las políticas de selección, medidas de acción positiva que posibiliten una mayor equiparación de los géneros nos distintos grupos.

Promoción

- Fomento de una gestión excelente de los recursos humanos que evite discriminación y pueda ofrecer la igualdad de oportunidades reales.
- Favorecer la diversificación profesional y el equilibrio de toda la plantilla entre hombres y mujeres tanto en los grupos profesionales como en las áreas.

Retribuciones

- Definir de forma clara y precisa, todos los conceptos retributivos existentes, describiendo su tipología, las condiciones y los requisitos para su percepción.
- Transparencia de la estructura salarial.

Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en tener de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar

- Garantizar el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación (y corresponsabilidad) sin menoscabo de las relaciones laborales. Es decir, las licencias y permisos relativos a la protección de la maternidad, la paternidad, así como aquellos relativos a la atención y cuidado de la familia, no pueden constituir una discriminación.
- Las empresas garantizarán que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa, o estén en situación de excedencia por motivos familiares no pierdan oportunidades de promoción y tendrán garantizada la participación en cursos de formación.
- El permiso de lactancia acumulado en jornadas completas será siempre de días laborables.

Prevención y actuaciones en caso de acoso sexual y del acoso por razón de género

- En este sentido se atenderá el dispuesto en la disposición adicional segunda del texto del presente Convenio Colectivo.



DISPOSICIÓN ADICIONAL 1ª: LENGUAS DEL CONVENIO

El presente Convenio Colectivo será redactado en las dos lenguas oficiales de la Comunidad Autónoma de Galicia y publicado en la misma forma en el Boletín Oficial de la provincia.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 2ª: RIESGOS PSICOSOCIALES

Se analizará redacción de mutuo acuerdo sobre la base de los siguientes principios:

Toda persona trabajadora tiene derecho al más pleno respeto de su intimidad, consideración de su dignidad, y a la protección frente a todo tipo de ofensas verbales o físicas de cualquier naturaleza.

Se considera acoso sexual la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. El acoso sexual se considera discriminación por razón de sexo, y, por lo tanto, será objeto de las máximas sanciones por parte de la empresa.

Las empresas llevarán a cabo, en colaboración con los representantes de las personas trabajadoras, una política de prevención y evitación de las conductas constitutivas de cualquier tipo de acoso.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 3ª: LEGISLACIÓN SUBSIDIARIA

Todo lo que no está recogido en este convenio, estará recogido en el Convenio General de la Construcción; y en su caso, a cualquier otra norma de rango superior a la que deba acogerse.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 4ª: CÁLCULO DEL VALOR DE LA HORA ORDINARIA

La fórmula de cálculo del valor de la hora ordinaria se hará con arreglo a la siguiente operación:

$$VHO = \frac{[(Sb + Ac) \times 14 + Cs]}{1736}$$

Sb= Salario base

Ac= Antigüedad consolidada

Cs= Complementos salariales anuales

ANEXO I.



AÑO 2022				
NIVEL SALARIAL-CATEGORÍAS	Salario Base	Plus de transporte		Total anual
		Día	Mes	
NIVEL SALARIAL II				
Personal titulado superior.	2.056,38 €	5,60 €	110,41 €	30.003,77 €
NIVEL SALARIAL III y IV				
Personal titulado medio.				
(Arquitectos e ingenieros técnicos				
Profesores mercantiles, Técnicos				
titulados, graduados sociales				
ATS)				
Encargado General.				
Jefe de Administración	1.616,66 €	5,60 €	110,41 €	23.847,65 €
NIVEL SALARIAL V.-				
Delineante superior.				
Jefe administrativo de 2ª.				
Jefe de compras.	1.531,33 €	5,60 €	110,41 €	22.653,03 €
NIVEL SALARIAL VI.-				
Encargado de taller.	1.488,76 €	5,60 €	110,41 €	22.057,10 €
NIVEL SALARIAL VII.-				
Jefe de Equipo.	1.467,65 €	5,60 €	110,41 €	21.761,57 €
NIVEL SALARIAL VIII.-				
Oficial de Primera.				
Oficial de Primera administrativo.	1.453,59 €	5,60 €	110,41 €	21.564,72 €
NIVEL SALARIAL IX.-				
Oficial de Segunda.-				
Oficial de Segunda administrativo.	1.418,26 €	5,60 €	110,41 €	21.070,07 €
NIVEL SALARIAL X.-				
Auxiliar Administrativo.				
Ayudante de oficio	1.384,28 €	5,60 €	110,41 €	20.594,43 €
NIVEL SALARIAL XI.-				
Especialista.	1.340,65 €	5,60 €	110,41 €	19.983,55 €
NIVEL SALARIAL XII.-				
	1.270,51 €	5,60 €	110,41 €	19.001,55 €



AÑO 2023				
NIVEL SALARIAL-CATEGORÍAS	Salario Base	Plus de transporte		Total anual
		Día	Mes	
NIVEL SALARIAL II				
Personal titulado superior.	2.118,07 €	5,76 €	113,72 €	30.903,88 €
NIVEL SALARIAL III y IV				
Personal titulado medio.				
(Arquitectos e ingenieros técnicos				
Profesores mercantiles, Técnicos				
titulados, graduados sociales				
ATS)				
Encargado General.				
Jefe de Administración	1.665,16 €	5,76 €	113,72 €	24.563,08 €
NIVEL SALARIAL V.-				
Delineante superior.				
Jefe administrativo de 2ª.				
Jefe de compras.	1.577,27 €	5,76 €	113,72 €	23.332,62 €
NIVEL SALARIAL VI.-				
Encargado de taller.	1.533,42 €	5,76 €	113,72 €	22.718,81 €
NIVEL SALARIAL VII.-				
Jefe de Equipo.	1.511,68 €	5,76 €	113,72 €	22.414,42 €
NIVEL SALARIAL VIII.-				
Oficial de Primera.				
Oficial de Primera administrativo.	1.497,19 €	5,76 €	113,72 €	22.211,66 €
NIVEL SALARIAL IX.-				
Oficial de Segunda.-				
Oficial de Segunda administrativo.	1.460,81 €	5,76 €	113,72 €	21.702,17 €
NIVEL SALARIAL X.-				
Auxiliar Administrativo.				
Ayudante de oficio	1.425,81 €	5,76 €	113,72 €	21.212,27 €
NIVEL SALARIAL XI.-				
Especialista.	1.380,87 €	5,76 €	113,72 €	20.583,05 €
NIVEL SALARIAL XII.-				
	1.308,62 €	5,76 €	113,72 €	19.571,60 €



AÑO 2024				
NIVEL SALARIAL-CATEGORÍAS	Salario Base	Plus de transporte		Total anual
		Día	Mes	
NIVEL SALARIAL II				
Personal titulado superior.	2.181,62 €	5,94 €	117,13 €	31.831,00 €
NIVEL SALARIAL III y IV				
Personal titulado medio.				
(Arquitectos e ingenieros técnicos				
Profesores mercantiles, Técnicos				
titulados, graduados sociales				
ATS)				
Encargado General.				
Jefe de Administración	1.715,11 €	5,94 €	117,13 €	25.299,97 €
NIVEL SALARIAL V.-				
Delineante superior.				
Jefe administrativo de 2ª.				
Jefe de compras.	1.624,59 €	5,94 €	117,13 €	24.032,60 €
NIVEL SALARIAL VI.-				
Encargado de taller.	1.579,43 €	5,94 €	117,13 €	23.400,38 €
NIVEL SALARIAL VII.-				
Jefe de Equipo.	1.557,03 €	5,94 €	117,13 €	23.086,85 €
NIVEL SALARIAL VIII.-				
Oficial de Primera.				
Oficial de Primera administrativo.	1.542,11 €	5,94 €	117,13 €	22.878,01 €
NIVEL SALARIAL IX.-				
Oficial de Segunda.-				
Oficial de Segunda administrativo.	1.504,63 €	5,94 €	117,13 €	22.353,23 €
NIVEL SALARIAL X.-				
Auxiliar Administrativo.				
Ayudante de oficio	1.468,58 €	5,94 €	117,13 €	21.848,63 €
NIVEL SALARIAL XI.-				
Especialista.	1.422,30 €	5,94 €	117,13 €	21.200,55 €
NIVEL SALARIAL XII.-				
	1.347,88 €	5,94 €	117,13 €	20.158,74 €

ANEXO II



NIVEL	2 AÑOS	3 AÑOS	4 AÑOS	5 AÑOS	SUMAR CADA AÑO MÁS
II	15,53 €	23,30 €	31,06 €	37,27 €	6,21 €
III-IV	11,97 €	17,95 €	23,93 €	28,72 €	4,78 €
V	11,11 €	16,67 €	22,23 €	26,67 €	4,45 €
VI	10,75 €	16,13€	21,50 €	25,81€	4,30 €
VII	10,71 €	16,07 €	21,42 €	25,71 €	4,29 €
VIII	10,69 €	16,03 €	21,37 €	25,65 €	4,27 €
IX	10,49 €	15,73 €	20,98 €	25,17 €	4,20 €
X	10,27 €	15,41 €	20,54 €	24,65 €	4,11 €
XI-XII	10,15 €	15,23 €	20,30 €	24,37 €	4,06 €

ANEXO III.- DEFINICIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, FUNCIONES Y ASIGNACIÓN DE CATEGORÍAS:

1.- PUESTO: OPERARIO-CANTERO

1.1.- Definición genérica.- Es el operario de producción que realiza tareas a pié de cantera de corte, roza y extracción, así como primera manipulación de la piedra y cualesquiera labores complementarias de las así detalladas.

1.2.- DESCRIPCIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

El Operario Cantero es el trabajador que desempeña labores entre las que, a título meramente enunciativo, se pueden citar las siguientes:

Labores de ayudante de perforadora, marcado de bloques para su posterior escuadre, aplomo de los cortes, cambio de barrenas de la perforadora, labores de taqueo con martillo manual, acuñar los bloques previamente perforados, realizar operaciones de repostado de combustible en el compresor, trabajos de atención Máquina de Hilo; trabajos de perpiaño y uso de explosivos para voladuras.

1.3.- FACTORES DE EXPOSICIÓN DEL LUGAR DE TRABAJO

El trabajo es realizado a la intemperie, y en ocasiones se realiza en situación de riesgo por trabajo en alturas.

Las tareas se efectúan de pie con desplazamientos cortos.

Se utilizan captadores de polvo; pero con las medidas de protección individual no están sometidos -si se respetan- a índices superiores a los máximos permitidos.

Están expuestos a niveles elevados de ruido por lo que es habitual el uso de medidas de protección individual contra el ruido.

1.4.- CONSIDERACIÓN RESPECTO A LA APLICABILIDAD DEL PLUS DE PELIGROSIDAD, PENOSIDAD Y TOXICIDAD:

Teniendo en consideración las circunstancias antes expuestas, se considera aplicable el plus del art. 18 del presente Convenio Colectivo: Si estas funciones se efectuaran durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el plus será del 50 por 100.



1.5.- ASIGNACIÓN DE CATEGORÍAS:

Los operarios que realicen funciones correspondientes a los puestos de trabajo de este GRUPO, se les podrán asignar las siguientes categorías profesionales:

ESPECIALISTA DE NUEVO INGRESO.- Se asignará esta categoría a aquellos operarios que ingresen en una empresa para la realización de alguna o algunas de las tareas descritas en este Grupo de OPERARIOS DE CANTERA, y que por tal razón carezcan de la necesaria experiencia profesional en el desempeño de esas tareas concretas asignadas.

La permanencia en esta categoría en una empresa lo será durante un período máximo de permanencia de doce meses, de modo que se producirá una vez completado este período de prestación de servicios para una misma empresa.

ESPECIALISTA.- Se asignará a aquellos operarios que realicen alguna o algunas de las tareas descritas en este Grupo de OPERARIOS DE CANTERA, y que acrediten una experiencia profesional en el desempeño de esas tareas concretas asignadas.

OFICIALES.- Se asignará esta categoría a aquellos operarios que a criterio de la empresa acrediten ya una dilatada experiencia profesional en el desempeño de las tareas propias del OPERARIO DE CANTERA, y que se les asignen tareas que requieran de una especial cualificación, experiencia o responsabilidad.

En todo caso ostentarán esta categoría aquellos trabajadores que ostentando la cartilla oficial que les habilite al efecto, realicen con habitualidad labores de manejo y aplicación de explosivos para voladuras.

Dentro de esta categoría, se distinguirá por su mayor cualificación, experiencia y responsabilidad de funciones asignadas, las categorías de Oficial de Segunda y Oficial de Primera.

2.- PUESTO: PALISTA O MAQUINISTA

2.1.- Definición genérica: Es el operario que trabaja habitualmente con maquinaria pesada de cantera para cuyo uso es necesario algún tipo de carné o permiso oficial de conducción que les habilita al efecto.

2.2.- DESCRIPCIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

El palista maquinista es el trabajador que desempeña labores entre las que, a título meramente enunciativo y dependiendo de la máquina a la que nos referíamos se pueden citar las siguientes:

Efectuar la conducción de la máquina, tanto para el movimiento de tierras como para el movimiento de piedras y bloques de granito.

Arrancar la roca del frente de cantera, transportar los bloques elaborados hasta la zona de carga de camiones, preparar los accesos y trasladar el escombros.

El palista / maquinista también realiza las labores de mantenimiento y cuidado de la máquina que tiene asignada, así como labores complementarias en cantera.

2.3.- FACTORES DE EXPOSICIÓN DEL LUGAR DE TRABAJO

El trabajo es realizado a la intemperie. Las tareas se efectúan sentado en el interior del habitáculo de la máquina, manejando los mandos de la misma.

En función del tipo de máquina que maneje el operario podrá estar expuesto a cierto nivel de polvo o ruidos.



En ocasiones las tareas se realizan en situación de riesgo por trabajo en alturas.

2.4.- CONSIDERACIÓN RESPECTO A LA APLICABILIDAD DEL PLUS DE PELIGROSIDAD, PENOSIDAD Y TOXICIDAD:

Teniendo en consideración las circunstancias antes expuestas, se considera que como regla general, sí les será aplicable el plus del art. 18 del presente Convenio Colectivo, salvo en los casos en los que por las características de las máquinas empleadas, con cabina cerrada e insonorizada, y que no realicen sus trabajos en zonas de riesgo, en alturas, ni sometidos, por tanto, a exposición de niveles apreciables de sílice y ruido, no proceda el abono de dicho plus o proceda tan sólo parcialmente, en un 50%. Igualmente cuando tan sólo en parte de la jornada realicen sus tareas en estas situaciones de exposición a ruidos, sílice o situaciones de riesgo por trabajos en alturas o con algún otro grado de penosidad que justifique esta aplicación parcial del citado plus.

2.5.- ASIGNACIÓN DE CATEGORÍAS:

Los operarios que realicen funciones correspondientes a los puestos de trabajo de este GRUPO, se les podrán asignar las siguientes categorías profesionales:

1.- OFICIALES.- Se asignará esta categoría a aquellos operarios que acrediten la posesión de un permiso oficial especial para la conducción de este tipo de maquinaria, pudiendo distinguir dentro de esta categoría, en función de su mayor cualificación, experiencia y responsabilidad de funciones asignadas, las categorías de Oficial de Segunda y Oficial de Primera.

2.- No obstante, si se trata de máquinas de fácil manejo, que no precisan de permiso especial para su manejo, podrá asignársele la categoría de especialista.

3.- PUESTO: JEFES DE EQUIPO y ENCARGADOS:

3.1.- Definición Genérica: Son los operarios que, reuniendo una especial cualificación profesional, experiencia y asunción de responsabilidades en el desempeño de sus tareas, realizan sus cometidos con personal bajo su coordinación y mando directo.

Se distingue entre el JEFE DE EQUIPO, que es el operario que tiene asignada la dirección y mando sobre un equipo determinado de operarios; y el ENCARGADO, que es el operario de mayor cualificación que realiza la labor de mando y coordinación general de varios de los operarios y equipos de trabajo de una o varias canteras.

En ocasiones, el encargado, además de sus funciones propias, también realiza las funciones de artillero (si bien éstas pueden ser también desarrolladas por un operario-cantero); siendo también funciones propias del encargado, el manejo de máquinas o herramientas de cantera en canteras con equipos de trabajo de reducido personal.

El Jefe de Equipo, además de las funciones de coordinación y mando, realizará también las funciones propias de operario de cantera, en colaboración con los trabajadores que tenga asignados en su equipo.

Le corresponde también al encargado -con la colaboración al efecto de los jefes de equipo velar por el adecuado cumplimiento de las medidas de seguridad de los operarios bajo sus órdenes.

3.2.- DESCRIPCIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

Tanto el jefe de equipo como el encargado -cada uno dentro de sus competencias de coordinación y mando- realizan labores de supervisión y control de los procesos productivos.



Se encargan de repartir el trabajo y de identificar las zonas donde se va a realizar el corte de bloques de granito. Además también puede ser una de las personas designadas para llevar a cabo las voladuras, para cuya realización debe disponer de la cartilla correspondiente.

Asimismo, es el responsable de un número determinado de operarios y de uno o varios tajos concretos de la cantera, que debe de inspeccionar, así como la maquinaria y útiles que tenga a su servicio y las operaciones de carga y transporte.

Igualmente, debe ser conocedor de las disposiciones internas de Seguridad existentes y de las Normas Básicas de Seguridad Minera (ITC) que les afecte.

3.3.- FACTORES DE EXPOSICIÓN DEL LUGAR DE TRABAJO

El trabajo es realizado a la intemperie.

Las tareas se efectúan de pie, con desplazamientos por todo el área de la explotación.

La exposición al polvo, procedente fundamentalmente por el proceso de corte, extracción de los bloques de granito y, del movimiento de vehículos por las pistas.

Pueden estar sometidos en ocasiones a niveles elevados de ruido.

3.4.- CONSIDERACIÓN RESPECTO A LA APLICABILIDAD DEL PLUS DE PELIGROSIDAD, PENOSIDAD Y TOXICIDAD:

Teniendo en consideración las circunstancias antes expuestas, se considera que le es aplicable el plus del art. 18 del presente Convenio Colectivo.

3.5.- ASIGNACIÓN DE CATEGORÍAS:

Los trabajadores que realicen estas funciones, ostentarán la categoría específica de JEFE DE EQUIPO, ENCARGADO y ENCARGADO GENERAL DE CANTERA, en función de las tareas encomendadas.

4.- PUESTO: PERSONAL DE LOGÍSTICA Y ALMACÉN:

4.1.- Definición genérica.- Es el personal que realiza labores de almacenamiento y distribución, así como de control de mercancías.

4.2.- FACTORES DE EXPOSICIÓN DEL LUGAR DE TRABAJO

El trabajo es realizado en almacén -normalmente en interior de nave-.

Las tareas se efectúan de pie con desplazamientos cortos o con carretillas de carga y transportadoras.

No se está sometido a situaciones de riesgo, ni polvo ni ruidos.

4.3.- CONSIDERACIÓN RESPECTO A LA APLICABILIDAD DEL PLUS DE PELIGROSIDAD, PENOSIDAD Y TOXICIDAD:

Teniendo en consideración las circunstancias antes expuestas, no se considera aplicable plus de penosidad del art. 18 del presente Convenio Colectivo para estos puestos de trabajo.

4.4.- ASIGNACIÓN DE CATEGORÍAS:

Los operarios que realicen funciones correspondientes a los puestos de trabajo de este GRUPO, se les podrán asignar las siguientes categorías profesionales: Especialista de nuevo ingreso, especialista, ayudante, oficiales de primera y de segunda, determinándose la categoría específica con los mismos criterios que para los operarios de cantera.



Igualmente se incluyen en este grupo a los operarios que realizan las funciones de conductor de vehículo de transportes, si bien en estos casos se les asignará la categoría de oficial de 2ª o de 1ª.

5.- PUESTO: PERSONAL DE MANTENIMIENTO Y MECÁNICO

5.1.- Definición genérica.- Es el personal que realiza labores de mantenimiento y de reparación de todo tipo de maquinaria e instalaciones, no dedicado directamente a labores de producción.

5.2.- FACTORES DE EXPOSICIÓN DEL LUGAR DE TRABAJO

El trabajo es realizado bien en naves o edificaciones destinadas a taller, bien en los propios puestos de trabajo de los operarios canteros, a la intemperie.

Las tareas se efectúan de pie, con desplazamientos por toda el área de la explotación o en el interior de talleres.

La exposición al polvo, procedente fundamentalmente por el proceso de corte, extracción de los bloques de granito y, del movimiento de vehículos por las pistas, así como a altos niveles de ruido, tiene lugar básicamente cuando realizan sus labores en los puestos de trabajo en cantera.

5.3.- CONSIDERACIÓN RESPECTO A LA APLICABILIDAD DEL PLUS DE PELIGROSIDAD, PENOSIDAD Y TOXICIDAD:

Teniendo en consideración las circunstancias antes expuestas, se considera aplicable plus de penosidad del art. 18 del presente Convenio Colectivo cuando realicen con habitualidad labores de mantenimiento y reparación en la propia cantera.

5.4.- ASIGNACIÓN DE CATEGORÍAS:

Los operarios que realicen funciones correspondientes a los puestos de trabajo de este GRUPO, se les podrán asignar las siguientes categorías profesionales: Ayudante, oficiales de primera y de segunda, según su mayor cualificación profesional, experiencia y asunción de mayores o menores responsabilidades en su puesto de trabajo y funciones asignadas.

Si bien en el caso de trabajadores de nueva contratación, que realicen labores de ayudante de mantenimiento, se les podrá asignar, pero con la duración máxima de permanencia de 12 meses prevista, la categoría de especialista de nuevo ingreso, por su falta de experiencia y calificación.

6.- PUESTO: PERSONAL TÉCNICO:

6.1.- Definición genérica.- Es el personal que tiene una titulación técnica oficial -ingeniería superior, ingeniería técnica, o formación de FP o asimilable-, que por sus conocimientos y cualificación realiza labores de índole técnico o ayudantes de técnicos para la empresa.

6.2.- FACTORES DE EXPOSICIÓN DEL LUGAR DE TRABAJO

Se considera que no están sometidos a especiales riesgos profesionales ni de exposición al sílice ni de ruidos, ni peligrosidad por trabajos en alturas, con habitualidad.

6.3.- CONSIDERACIÓN RESPECTO A LA APLICABILIDAD DEL PLUS DE PELIGROSIDAD, PENOSIDAD Y TOXICIDAD:

Teniendo en consideración las circunstancias antes expuestas, no se considera aplicable plus de penosidad del art. 18 del presente Convenio Colectivo para estos puestos de trabajo.



6.4.- ASIGNACIÓN DE CATEGORÍAS:

Los operarios que realicen funciones correspondientes a los puestos de trabajo de este GRUPO, se les podrán asignar las siguientes categorías profesionales: Titulado superior, titulado grado medio, y ayudante-técnico.

7.- PUESTO: PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN:

7.1.- Definición genérica.- Es el personal que REALIZA SU TRABAJO en las tareas de gestión administrativa de la empresa.

7.2.- FACTORES DE EXPOSICIÓN DEL LUGAR DE TRABAJO

Trabajan en las oficinas administrativas de la empresa.

No exposición a riesgos de tipo alguno.

7.3.- CONSIDERACIÓN RESPECTO A LA APLICABILIDAD DEL PLUS DE PELIGROSIDAD, PENOSIDAD Y TOXICIDAD:

Teniendo en consideración las circunstancias antes expuestas, no se considera aplicable plus de penosidad del art. 18 del presente Convenio Colectivo para estos puestos de trabajo.

7.4.- ASIGNACIÓN DE CATEGORÍAS:

Los operarios que realicen funciones correspondientes a los puestos de trabajo de este GRUPO, se les podrán asignar las siguientes categorías profesionales: Auxiliar Administrativo, Oficial Administrativo de segunda y oficial administrativo de primera, determinándose la categoría específica con los mismos criterios de cualificación profesional, experiencia en el desempeño del puesto, y especial responsabilidad de las funciones asignadas.

En el caso de que tenga asignada la organización y mando sobre grupos de personas trabajadoras/ personal administrativo, le corresponderá la categoría de jefe administrativo.

8.- PUESTO: PERSONAL DE SERVICIOS AUXILIARES:

8.1.- Definición genérica.- Es el personal que realiza cometidos de carácter auxiliar, como puedan ser los de limpieza de instalaciones -interior y exterior-, de conserjería, vigilancia, etc.

8.2.- FACTORES DE EXPOSICIÓN DEL LUGAR DE TRABAJO

Se considera que no están sometidos a especiales riesgos profesionales ni de exposición al sílice ni de ruidos, ni peligrosidad por trabajos en alturas, con habitualidad.

8.3.- CONSIDERACIÓN RESPECTO A LA APLICABILIDAD DEL PLUS DE PELIGROSIDAD, PENOSIDAD Y TOXICIDAD:

Teniendo en consideración las circunstancias antes expuestas, no se considera aplicable plus de penosidad del art. 18 del presente Convenio Colectivo para estos puestos de trabajo.

CALENDARIO 2026 (BOP Núm. 17 – Martes, 27 de xaneiro de 2026)

CALENDARIO LABORAL DO ANO 2026 PARA O PERSOAL LABORAL DAS EMPRESAS DO SECTOR EXTRACTIVO DA PEDRA NATURAL(CANTEIRAS) DA PROVINCIA DE PONTEVEDRA.

Código de Convenio número: 36004255012008.

Visto o Acordo da Comisión Negociadora do convenio colectivo para o persoal laboral das empresas do sector



EXTRACTIVO DA PEDRA NATURAL (CANTEIRAS) DA PROVINCIA DE PONTEVEDRA, polo que establece o calendario laboral para o ano 2026, subscrito en representación da parte económica, pola organización empresarial Asociación de Clúster del Granito de Pontevedra e da parte social polas Centrais sindicais CCOO, CIG e UGT, e que foi adoptado o devandito acordo en data 17 de novembro do 2025

Primeiro.- Dito Acordo foi presentado no Departamento Territorial de Pontevedra con sede en Vigo en data 20 de novembro do 2025.

Segundo.- Que no mesmo non se aprecia ningunha infracción da legalidade vixente e as súas cláusulas non conteñen estipulacións en prexuízo de terceiros.

FUNDAMENTOS DE DEREITO.

Primeiro.- Que o artigo 90.2 e 3 do Real Decreto Legislativo 2/2015, do 23 de outubro, do Estatuto dos Traballadores, outorga facultades a Autoridade laboral competente en orde ao rexistro, publicación, depósito e notificación dos Acordos Colectivos pactados no ámbito da súa competencia.

Segundo.- Real Decreto 713/2010, de 28 de maio, sobre Rexistro e Depósito dos convenios e acordos colectivos de traballo.

Terceiro.- Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo,

Este departamento territorial, A C O R D A:

Primeiro.- Ordenar o seu rexistro e inscrición no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, creado mediante Orde do 29 de outubro do 2010 (DOG nº 222, do 18.11.2010).

Segundo.- Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Terceiro.- Ordenar a notificación desta Resolución á Mesa Negociadora do mesmo.

O director territorial.

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO DE CANTERAS DE LA PROVINCIA DE PONTEVEDRA
CONSTITUIDA PARA DETERMINAR EL CALENDARIO LABORAL DE 2026.



ASISTENTES

POR LA PARTE EMPRESARIAL:

<i>NOMBRE</i>	<i>DNI</i>	<i>FIRMA</i>
José Ángel Lorenzo Ramírez	36XXXXX0-S	
Joseba Couso Iglesias	36XXXXX5-T	

POR LA UGT:

<i>NOMBRE</i>	<i>DNI</i>	<i>FIRMA</i>
José Carlos Casal Iglesias	36XXXXX5-G	

POR CCOO:

<i>NOMBRE</i>	<i>DNI</i>	<i>FIRMA</i>
Francisco Estévez Rodríguez	36XXXXX9-P	

POR LA CIG:

<i>NOMBRE</i>	<i>DNI</i>	<i>FIRMA</i>
Ricardo Arias Alén	36XXXXX9-Z	
Óscar Alonso Ramos	76XXXXX6-E	
José Luís Sanromán Fernández	76XXXXX8-C	

En la sede social de la Asociación Clúster del Granito se reúnen las personas arriba citadas en calidad de la representación que ostentan a los efectos de revisar y completar el calendario laboral aplicable al sector de Canteras de la provincia de Pontevedra para el año 2026.

Tras las propuestas de cada parte y el correspondiente debate, las partes acuerdan el siguiente calendario laboral para 2026 que se adapta a la jornada laboral máxima anual de 1736 horas:

- 2 y 5 de enero.
- 20, 30 y 31 de marzo.
- 1 de abril.
- 24 de julio.
- 17 de agosto.
- 7, 24, y 31 de diciembre.

En caso de que algún festivo local coincida con los festivos de convenio o día inhábil, se trasladará al siguiente día laborable a estos efectos.



No obstante, el presente calendario laboral podrá ser modificado por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Esta Comisión Negociadora faculta a D. José Ángel Lorenzo Ramírez, con DNI 36099550-S, para que realice los trámites administrativos que resulten necesarios a los efectos de proceder al registro del presente acuerdo ante la Autoridad Laboral para su posterior publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Pontevedra (BOPP).

Sin más asuntos que tratar, se da por finalizada la reunión siendo las 18:00 de 17 de noviembre de 2025.

HOJA DE IDENTIFICACIÓN DE FIRMAS

POR LA PARTE EMPRESARIAL:

<i>NOMBRE</i>	<i>DNI</i>	<i>FIRMA</i>
José Ángel Lorenzo Ramírez	36XXXXX0-S	
Joseba Couso Iglesias	36XXXXX5-T	

POR LA UGT:

<i>NOMBRE</i>	<i>DNI</i>	<i>FIRMA</i>
José Carlos Casal Iglesias	36XXXXX5-G	

POR CCOO:

<i>NOMBRE</i>	<i>DNI</i>	<i>FIRMA</i>
Francisco Estévez Rodríguez	36XXXXX9-P	

POR LA CIG:

<i>NOMBRE</i>	<i>DNI</i>	<i>FIRMA</i>
Ricardo Arias Alén	36XXXXX9-Z	
Óscar Alonso Ramos	76XXXXX6-E	
José Luís Sanromán Fernández	76XXXXX8-C	

Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO DE SECTOR EXTRACTIVO DA PEDRA NATURAL - CANTEIRAS- DE PONTEVEDRA					
CONVENIO COLECTIVO (BOP Nº 101 - Venres, 27 de maio de 2016)					
Artículo 16.-Gratificaciones Extraordinarias	2				
Artículo 17.-Plus de Transporte					
	2013	2014	2015	2016	
euros/día	4,74	4,74	4,82	4,82	
euros/mes	93,51	93,51	95,00	95,00	
Artículo 18.-Plus de Peligrosidad, Penosidad y Toxicidad					
... el importe de	150	euros por	11	pagas durante toda la vigencia de este convenio	
... durante la mitad de la jornada o en menos tiempo,	50%	del importe antes reseñado			
Artículo 19.-Plus de Nocturnidad					



... equivalente al	25%	del salario base de su categoría			
Artículo 20.-Horas extraordinarias					
... un incremento del	75%	sobre el salario que le correspondería a cada hora ordinaria			
... en sábado se incrementarán en un	85%				
... en domingos y festivos, se incrementarán en un	100%				
Artículo 26.-Dietas					
Dieta completa:	35,00				
Media dieta:	9,50				
Artículo 28.-Ropas de Trabajo					
... compensación económica	30,83	euros			
ANEXO II (Antigüedad Consolidada)					
NIVEL	2 AÑOS	3 AÑOS	4 AÑOS	5 AÑOS	SUMAR CADA AÑO MÁS
II	15,53	23,30	31,06	37,27	6,21
III-IV	11,97	17,95	23,93	28,72	4,78
V	11,11	16,67	22,23	26,67	4,45
VI	10,75	16,13	21,50	25,81	4,30



NIVEL SALARIAL V.-					
Delineante superior.					
Jefe administrativo de 2ª.					
Jefe de compras.	1.333,36	4,87	96,05	19.723,50	
NIVEL SALARIAL VI.-					
Encargado de taller.	1.296,29	4,87	96,05	19.204,61	
NIVEL SALARIAL VII.-					
Jefe de Equipo.	1.277,91	4,87	96,05	18.947,29	
NIVEL SALARIAL VIII.-					
Oficial de Primera.					
Oficial de Primera administrativo.	1.265,67	4,87	96,05	18.775,89	
NIVEL SALARIAL IX.-					
Oficial de Segunda.-					
Oficial de Segunda administrativo.	1.234,91	4,87	96,05	18.345,18	
NIVEL SALARIAL X.-					
Auxiliar Administrativo. Ayudante de oficio	1.205,32	4,87	96,05	17.931,04	
NIVEL SALARIAL XI.-					
Especialista.	1.167,33	4,87	96,05	17.399,13	
NIVEL SALARIAL XII.-	1.106,26	4,87	96,05	16.544,08	
2018					



NIVEL SALARIAL-CATEGORÍAS	Salario Base	Plus de transporte Día	Plus de transporte Mes	Total anual	
NIVEL SALARIAL II					
Personal titulado superior.	1.815,60	4,94	97,39	26.489,67	
NIVEL SALARIAL III y IV					
Personal titulado medio. (Arquitectos e ingenieros técnicos					
Profesores mercantiles , Técnicos titulados, graduados sociales ATS)					
Encargado General. Jefe de Administración	1.427,36	4,94	97,39	21.054,37	
NIVEL SALARIAL V.-					
Delineante superior. Jefe administrativo de 2ª.					
Jefe de compras.	1.352,02	4,94	97,39	19.999,63	
NIVEL SALARIAL VI.-					
Encargado de taller.	1.314,44	4,94	97,39	19.473,48	
NIVEL SALARIAL VII.-					
Jefe de Equipo.	1.295,80	4,94	97,39	19.212,55	
NIVEL SALARIAL VIII.-					
Oficial de Primera. Oficial de Primera administrativo.	1.283,39	4,94	97,39	19.038,75	



NIVEL SALARIAL IX.-					
Oficial de Segunda.-					
Oficial de Segunda administrativo.	1.252,19	4,94	97,39	18.602,01	
NIVEL SALARIAL X.-					
Auxiliar Administrativo. Ayudante de oficio	1.222,20	4,94	97,39	18.182,07	
NIVEL SALARIAL XI.-					
Especialista.	1.183,67	4,94	97,39	17.642,72	
NIVEL SALARIAL XII.-	1.121,74	4,94	97,39	16.775,70	
ANEXO II					
NIVEL SALARIAL- CATEGORÍAS	CANTIDAD COMPENSATORIA 2017	CANTIDAD COMPENSATORIA 2018	TOTAL AÑOS 2017 Y 2018		
NIVEL SALARIAL II					
Personal titulado superior.	284,24	597,72	881,96		
NIVEL SALARIAL III y IV					
Personal titulado medio.					
(Arquitectos e ingenieros técnicos					
Profesores mercantiles, Técnicos titulados, graduados sociales ATS)					
Encargado General.					
Jefe de Administración	225,92	475,08	700,99		



NIVEL SALARIAL V.-					
Delineante superior.					
Jefe administrativo de 2ª.					
Jefe de compras.	214,60	451,28	665,88		
NIVEL SALARIAL VI.-					
Encargado de taller.	208,95	439,41	648,36		
NIVEL SALARIAL VII.-					
Jefe de Equipo.	206,15	433,52	639,67		
NIVEL SALARIAL VIII.-					
Oficial de Primera.					
Oficial de Primera administrativo.	204,29	429,60	633,89		
NIVEL SALARIAL IX.-					
Oficial de Segunda.-					
Oficial de Segunda administrativo.	199,60	419,74	619,34		
NIVEL SALARIAL X.-					
Auxiliar Administrativo. Ayudante de oficio	195,10	410,27	605,36		
NIVEL SALARIAL XI.-					
Especialista.	189,31	398,10	587,41		
NIVEL SALARIAL XII.-	180,00	378,53	558,54		



CALENDARIO 2019 (BOP Núm. 49 - Luns, 11 de marzo de 2019)					
... jornada laboral máxima anual de	1736	horas ...			
REVISIÓN SALARIAL (BOP Núm. 164 - Xoves, 26 de agosto de 2021)					
Con CORRECCIÓN TABLAS (BOP Núm. 189 - Xoves, 30 de setembro de 2021)					
ANEXO I					
2019					
NIVEL SALARIAL-CATEGORÍAS	Salario Base	Plus de transporte Día	Plus de transporte Mes	Total anual	
NIVEL SALARIAL II	1.847,37	5,03	99,18	26.954,22	
Personal titulado superior.					
NIVEL SALARIAL III y IV	1.452,34	5,03	99,18	21.423,80	
Personal titulado medio. (Arquitectos e ingenieros técnicos					
Profesores mercantiles, Técnicos titulados, graduados sociales ATS)					
Encargado General.					
Jefe de Administración.					
NIVEL SALARIAL V	1.375,68	5,03	99,18	20.350,60	



Delineante superior.					
Jefe administrativo de 2ª.					
Jefe de compras.					
NIVEL SALARIAL VI.	1.337,44	5,03	99,18	19.815,24	
Encargado de taller.					
NIVEL SALARIAL VII.	1.318,48	5,03	99,18	19.549,75	
Jefe de Equipo.					
NIVEL SALARIAL VIII.	1.305,85	5,03	99,18	19.372,91	
Oficial de Primera.					
Oficial de Primera administrativo.					
NIVEL SALARIAL IX.	1.274,11	5,03	99,18	18.928,53	
Oficial de Segunda.					
Oficial de Segunda administrativo.					
NIVEL SALARIAL X.	1.243,59	5,03	99,18	18.501,24	
Auxiliar Administrativo.					
Ayudante de oficio.					
NIVEL SALARIAL XI.	1.204,39	5,03	99,18	17.952,44	
Especialista.					
NIVEL SALARIAL XII.	1.141,37	5,03	99,18	17.070,26	
REVISIÓN SALARIAL (BOP Núm. 82 - Venres, 29 de abril de 2022)					
ANEXO I					
2020					



NIVEL SALARIAL-CATEGORÍAS	Salario Base	Plus de transporte Día	Plus de transporte Mes	Total anual	
NIVEL SALARIAL II	1.856,61	5,05	99,68	27.088,99	
Personal titulado superior					
NIVEL SALARIAL III y IV	1.459,60	5,05	99,68	21.530,92	
Personal titulado medio					
(Arquitectos e ingenieros técnicos,					
Profesores mercantiles,					
Técnicos titulados,					
graduados sociales,					
ATS)					
Encargado General					
Jefe de Administración					
NIVEL SALARIAL V	1.382,56	5,05	99,68	20.452,35	
Delineante superior					
Jefe administrativo de 2ª					
Jefe de compras					
NIVEL SALARIAL VI	1.344,13	5,05	99,68	19.914,32	
Encargado de taller					
NIVEL SALARIAL VII	1.325,07	5,05	99,68	19.647,50	
Jefe de Equipo					
NIVEL SALARIAL VIII	1.312,38	5,05	99,68	19.469,77	
Oficial de Primera					
Oficial de Primera administrativo					
NIVEL SALARIAL IX	1.280,48	5,05	99,68	19.023,17	
Oficial de Segunda					
Oficial de Segunda administrativo					
NIVEL SALARIAL X	1.249,81	5,05	99,68	18.593,74	
Auxiliar Administrativo					



Ayudante de oficio					
NIVEL SALARIAL XI	1.210,41	5,05	99,68	18.042,21	
Especialista					
NIVEL SALARIAL XII	1.147,08	5,05	99,68	17.155,61	
2021					
NIVEL SALARIAL- CATEGORÍAS	Salario Base	Plus de transporte Día	Plus de transporte Mes	Total anual	
NIVEL SALARIAL II	1.977,29	5,38	106,16	28.849,78	
Personal titulado superior					
NIVEL SALARIAL III y IV	1.554,48	5,38	106,16	22.930,43	
Personal titulado medio (Arquitectos e ingenieros técnicos, Profesores mercantiles, Técnicos titulados, graduados sociales, ATS)					
Encargado General					
Jefe de Administración					
NIVEL SALARIAL V	1.472,43	5,38	106,16	21.781,76	
Delineante superior					
Jefe administrativo de 2ª					
Jefe de compras					
NIVEL SALARIAL VI	1.431,50	5,38	106,16	21.208,75	
Encargado de taller					
NIVEL SALARIAL VII	1.411,20	5,38	106,16	20.924,59	
Jefe de Equipo					
NIVEL SALARIAL VIII	1.397,68	5,38	106,16	20.735,31	
Oficial de Primera					



Oficial de Primera administrativo					
NIVEL SALARIAL IX	1.363,71	5,38	106,16	20.259,68	
Oficial de Segunda					
Oficial de Segunda administrativo					
NIVEL SALARIAL X	1.331,04	5,38	106,16	19.802,34	
Auxiliar Administrativo					
Ayudante de oficio					
NIVEL SALARIAL XI	1.289,09	5,38	106,16	19.214,95	
Especialista					
NIVEL SALARIAL XII	1.221,64	5,38	106,16	18.270,72	
\\\\\\					
CONVENIO COLECTIVO (BOP número 79 - lunes, 28 de abril de 2025)					
Artículo 14.bis.- Plus de convenio					
a) Para el año 2022	1,00 %	sobre la retribución correspondiente a su categoría en las tablas de convenio de 2021			
b) Para el año 2024	0,25 %	sobre la retribución correspondiente a su categoría en las tablas de convenio de 2023.			



Artículo 16.- Gratificaciones Extraordinarias					
derecho	2	gratificaciones extraordinarias al año			
junio	antes del 30 de junio	una mensualidad + la antigüedad consolidada			
diciembre	antes del 20 de diciembre	una mensualidad + la antigüedad consolidada			
Artículo 17.- Plus de Transporte					
por día trabajado					
Artículo 18.- Plus de Peligrosidad, Penosidad y Toxicidad					
de	190	por	11	pagas a partir de la firma del presente convenio	
durante la mitad de la jornada o en menos	50,00 %	del importe antes reseñado			
Artículo 19.- Plus de Nocturnidad					
equivalente al	25,00 %	del salario base de su categoría			



Artículo 20.- Horas extraordinarias					
incremento del	75,00 %	sobre el salario que le correspondería a cada hora ordinaria			
en sábado se incrementarán en un	85,00 %				
en domingos y festivos	100,00 %				
Artículo 23.- Jornada					
será de	1736	horas			
Artículo 26.- Dietas					
Dieta completa:	45				
Media dieta:	15				
medios propios	0,18	por kilómetro recorrido			
Artículo 28.- Ropas de Trabajo					
compensación	30,83				
ANEXO I.					
AÑO 2022					



NIVEL SALARIAL-CATEGORÍAS	Salario Base	Plus de transporte Día	Plus de transporte Mes	Total anual	
NIVEL SALARIAL II	2.056,38	5,60	110,41	30.003,77	
Personal titulado superior					
NIVEL SALARIAL III y IV	1.616,66	5,60	110,41	23.847,65	
Personal titulado medio					
(Arquitectos e ingenieros técnicos,					
Profesores mercantiles,					
Técnicos titulados,					
graduados sociales,					
ATS)					
Encargado General					
Jefe de Administración					
NIVEL SALARIAL V	1.531,33	5,60	110,41	22.653,03	
Delineante superior					
Jefe administrativo de 2ª					
Jefe de compras					
NIVEL SALARIAL VI	1.488,76	5,60	110,41	22.057,10	
Encargado de taller					
NIVEL SALARIAL VII	1.467,65	5,60	110,41	21.761,57	
Jefe de Equipo					
NIVEL SALARIAL VIII	1.453,59	5,60	110,41	21.564,72	
Oficial de Primera					
Oficial de Primera administrativo					
NIVEL SALARIAL IX	1.418,26	5,60	110,41	21.070,07	
Oficial de Segunda					
Oficial de Segunda administrativo					
NIVEL SALARIAL X	1.384,28	5,60	110,41	20.594,43	
Auxiliar Administrativo					



Ayudante de oficio					
NIVEL SALARIAL XI	1.340,65	5,60	110,41	19.983,55	
Especialista					
NIVEL SALARIAL XII	1.270,51	5,60	110,41	19.001,55	
AÑO 2023					
NIVEL SALARIAL- CATEGORÍAS	Salario Base	Plus de transporte Día	Plus de transporte Mes	Total anual	
NIVEL SALARIAL II	2.118,07	5,76	113,72	30.903,88	
Personal titulado superior					
NIVEL SALARIAL III y IV	1.665,16	5,76	113,72	24.563,08	
Personal titulado medio (Arquitectos e ingenieros técnicos, Profesores mercantiles, Técnicos titulados, graduados sociales, ATS)					
Encargado General					
Jefe de Administración					
NIVEL SALARIAL V	1.577,27	5,76	113,72	23.332,62	
Delineante superior					
Jefe administrativo de 2ª					
Jefe de compras					
NIVEL SALARIAL VI	1.533,42	5,76	113,72	22.718,81	
Encargado de taller					
NIVEL SALARIAL VII	1.511,68	5,76	113,72	22.414,42	
Jefe de Equipo					
NIVEL SALARIAL VIII	1.497,19	5,76	113,72	22.211,66	
Oficial de Primera					



Oficial de Primera administrativo					
NIVEL SALARIAL IX	1.460,81	5,76	113,72	21.702,17	
Oficial de Segunda					
Oficial de Segunda administrativo					
NIVEL SALARIAL X	1.425,81	5,76	113,72	21.212,27	
Auxiliar Administrativo					
Ayudante de oficio					
NIVEL SALARIAL XI	1.380,87	5,76	113,72	20.583,05	
Especialista					
NIVEL SALARIAL XII	1.308,62	5,76	113,72	19.571,60	
AÑO 2024					
NIVEL SALARIAL-CATEGORÍAS	Salario Base	Plus de transporte Día	Plus de transporte Mes	Total anual	
NIVEL SALARIAL II	2.181,62	5,94	117,13	31.831,00	
Personal titulado superior					
NIVEL SALARIAL III y IV	1.715,11	5,94	117,13	25.299,97	
Personal titulado medio (Arquitectos e ingenieros técnicos, Profesores mercantiles, Técnicos titulados, graduados sociales, ATS)					
Encargado General					
Jefe de Administración					
NIVEL SALARIAL V	1.624,59	5,94	117,13	24.032,60	
Delineante superior					
Jefe administrativo de 2ª					



Jefe de compras					
NIVEL SALARIAL VI	1.579,43	5,94	117,13	23.400,38	
Encargado de taller					
NIVEL SALARIAL VII	1.557,03	5,94	117,13	23.086,85	
Jefe de Equipo					
NIVEL SALARIAL VIII	1.542,11	5,94	117,13	22.878,01	
Oficial de Primera					
Oficial de Primera administrativo					
NIVEL SALARIAL IX	1.504,63	5,94	117,13	22.353,23	
Oficial de Segunda					
Oficial de Segunda administrativo					
NIVEL SALARIAL X	1.468,58	5,94	117,13	21.848,63	
Auxiliar Administrativo					
Ayudante de oficio					
NIVEL SALARIAL XI	1.422,30	5,94	117,13	21.200,55	
Especialista					
NIVEL SALARIAL XII	1.347,88	5,94	117,13	20.158,74	
ANEXO II					
NIVEL	2 AÑOS	3 AÑOS	4 AÑOS	5 AÑOS	SUMAR CADA AÑO MÁS
II	15,53	23,30	31,06	37,27	6,21
III-IV	11,97	17,95	23,93	28,72	4,78
V	11,11	16,67	22,23	26,67	4,45
VI	10,75	16,13	21,50	25,81	4,30
VII	10,71	16,07	21,42	25,71	4,29
VIII	10,69	16,03	21,37	25,65	4,27



IX	10,49	15,73	20,98	25,17	4,20
X	10,27	15,41	20,54	24,65	4,11
XI-XII	10,15	15,23	20,30	24,37	4,06