



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE TRABAJO Y LABORA

4477 *CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE MÁRMOL, PIEDRAS Y GRANITOS DE LA PROVINCIA DE ALICANTE*

RESOLUCIÓN de la Dirección Territorial de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad de Alicante por la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo del sector de **MÁRMOL, PIEDRAS Y GRANITOS** – Código convenio 03000915011982.

ANTECEDENTES DE HECHO

I. En fecha 28/04/2026 se remitió al Registro de Convenios de Alicante el convenio colectivo del sector de MÁRMOL, PIEDRAS Y GRANITOS. Dicho convenio ha sido suscrito por las representaciones legales de la empresa y de las personas trabajadoras.

II.- En fecha 21/05/2026 se efectuó requerimiento a la empresa para que subsanara ciertas deficiencias observadas en el texto del convenio. El 30/05/2026 la empresa ha cumplimentado debidamente el requerimiento efectuado.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La competencia para dictar la resolución del presente expediente la ostenta la Directora Territorial de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 21 y 22.5 de la Orden 2/2026, de 12 de mayo, de la Vicepresidencia Primera y Conselleria de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad, por la que se desarrolla el Decreto 19/2026, de 13 de febrero, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Vicepresidencia Primera y Conselleria de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad.



SEGUNDO.- Resultan de aplicación las siguientes normas:

- Lo dispuesto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.
- El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.
- Y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por el que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

TERCERO.- Respecto del control formal para comprobar lo que es objeto de registro ejercido por la Autoridad laboral respecto al convenio cabe señalar que en el ejercicio de este se ha ajustado a los límites establecidos por el Tribunal Supremo, de acuerdo con la Sentencia 461/2025, de fecha 20 de mayo de 2025, de la Sala de Lo Social de este órgano, dictada en casación para la unificación de doctrina.

A la vista de los anteriores Hechos y Fundamentos de derecho, esta Dirección Territorial **ACUERDA:**

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la representación de la comisión negociadora, y depósito del texto original del Convenio.

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

Alicante, a 08/06/2026

LA DIRECTORA TERRITORIAL



**TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE
MÁRMOL, PIEDRAS Y GRANITOS DE ALICANTE
PARA EL PERIODO 2025-2027**

ÍNDICE DEL TEXTO ARTICULADO

CAPÍTULO I - DISPOSICIONES GENERALES

- Art. 1.- Ámbito territorial, funcional y personal.
- Art. 2.- Ámbito temporal.
- Art. 3.- Vinculación a la totalidad.
- Art. 4.- Absorción.
- Art. 5.- Legislación aplicable.
- Art. 6.- Comisión paritaria.

CAPÍTULO II - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

- Art. 7.- Organización del trabajo y registro de jornada.
- Art. 8.- Desplazamiento en cantera.
- Art. 9.- Tablas de rendimiento.
- Art. 10.- Jornada.
- Art. 11.- Fiestas y domingos.
- Art. 12.- Vacaciones.
- Art. 13.- Permisos y licencias.

CAPÍTULO IV - CONDICIONES ECONÓMICAS

- Art. 14.- Estructura de las condiciones económicas.
- Art. 15.- Salario base.
- Art. 16.- Beneficios y fiestas patronales.
- Art. 17.- Aportación convenio.
- Art. 18.- Gratificaciones extraordinarias.
- Art. 19.- Antigüedad consolidada.
- Art. 20.- Nocturnidad.
- Art. 21.- Plus de cantera.
- Art. 22.- Plus de asistencia.
- Art. 23.- Plus de distancia.
- Art. 24.- Dietas.



- Art. 25.- Prendas de trabajo.
- Art. 26.- Horas extraordinarias.
- Art. 27.- Plan de pensiones de empleo.
- Art. 28.- Incremento y revisión salarial.

CAPITULO V - BENEFICIOS ASISTENCIALES

- Art. 29.- Jubilación.
- Art. 30.- Complementos por hospitalización.
- Art. 31.- Indemnizaciones.
- Art. 32.- Consultorio especialistas.

CAPITULO VI – OTRAS DISPOSICIONES

- Art. 33.- Contrato por circunstancias de la producción.
- Art. 34.- Contrato formativo.
- Art. 35.- Grupos profesionales.
- Art. 36.-Faltas y sanciones.
- Art. 37.- Adhesión al TAL.
- Art. 38.- Igualdad y no discriminación.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

- Primera.- Legitimidad.
- Segunda.- Atrasos de convenio.
- Tercera.- Cláusula de Descuelgue.
- Cuarta.- Comisiones para el avance en la negociación colectiva.

DISPOSICIONES ADICIONALES

- Primera.- Formación Continua.
- Segunda.- Contratos de Formación.
- Tercera.- Finiquitos.
- Cuarta.- Trabajos Nocturnos.
- Quinta.- Contratación.
- Sexta.- Riesgos laborales.
- Séptima.- Comisión Sectorial provincial de la Piedra Natural.

ANEXOS

- ANEXO I - Tabla salarial definitiva del año 2025 y provisional del año 2026.
- ANEXO II - Tabla de antigüedad consolidada.
- ANEXO III - Tabla informativa de contribuciones al plan de pensiones.



CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1.- ÁMBITO TERRITORIAL, FUNCIONAL Y PERSONAL.

El presente Convenio regula las relaciones de trabajo y será de aplicación obligatoria en las empresas de Mármoles, Granitos y Piedras, incluyendo las fábricas y talleres de sierra y labra tanto mecánica como manual, canteras, triturados y demás actividades afines de esta industria, siempre que dichos centros estén radicados en la provincia de Alicante, aunque el domicilio social de las empresas estuviera radicado en otras provincias, desde el primer acuerdo de obligado cumplimiento de fecha 21 de octubre de 1965, publicado en el B.O.P. el día 13 de noviembre de 1965, habiéndose negociado entre las partes, sin interrupción, desde aquella fecha.

El Convenio vincula a todas las empresas y personas trabajadoras que en esta provincia se dediquen o puedan dedicarse durante su vigencia a las actividades anteriormente expuestas, con las exclusiones previstas en el apartado 3 del artículo 1º del R.D.L. 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El presente Convenio será de aplicación para los que prestando su trabajo habitualmente en la provincia de Alicante sean desplazados temporalmente a otras provincias, respetando siempre las condiciones más beneficiosas adquiridas por las personas trabajadoras, y estando respecto a los traslados, a lo que disponga la legislación vigente en la materia.

Art. 2.- ÁMBITO TEMPORAL.

El Convenio entrará en vigor a partir de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, y las condiciones económicas previstas en la Tabla de Salarios se retrotraerán al 1 de enero de 2025.

La duración del Convenio se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2027.

La denuncia a efectos de rescisión o revisión del Convenio se entiende hecha por las partes, sin necesidad de trámite alguno, el día 31 de diciembre de 2027. Si en el momento de la negociación hubiera desaparecido jurídicamente alguna de las dos partes negociadoras, el Convenio será prorrogado, aplicándose como incremento el del Convenio General del Sector de la Construcción que esté vigente y resulte de aplicación.



Art. 3.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

Las condiciones pactadas en este Convenio son un todo que no puede aplicarse en ningún caso parcialmente por ninguna de las partes afectadas entendiéndose que las condiciones económicas pactadas lo son en su conjunto y en cómputo anual.

Art. 4.- ABSORCIÓN.

Las mejoras concedidas en este Convenio, incluidas las contribuciones al plan de pensiones de empleo del sector, podrán absorber las cantidades y gratificaciones voluntarias concedidas por las empresas en la cuantía necesaria para alcanzar los salarios obtenidos, respetándose en todo caso la diferencia que pueda existir de ser mayor la mejora que se viniese percibiendo.

Se respetarán las condiciones o situaciones personales que con carácter global excedan de lo pactado.

En ningún caso se podrá entender como mejora absorbible los salarios que correspondan a la realización de más horas que las ordinarias, o a incentivos por producción o primas por destajo.

Art. 5.- LEGISLACIÓN APLICABLE.

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el VII Convenio General del Sector de la Construcción, o los que le sucedan, y en la legislación laboral vigente en cada momento.

Art. 6.- COMISIÓN PARITARIA.

1. Se creará una Comisión Paritaria de las partes negociadoras para cuestiones que se deriven de la aplicación del presente Convenio, a la que se someterán las partes ineludiblemente en primera instancia, que estará compuesta por cuatro miembros en representación de las personas trabajadoras, elegidos entre los miembros de la comisión deliberante y designados por los sindicatos que participan en la negociación del Convenio, de forma proporcional, y otros cuatro en representación de los empresarios, actuando como Presidente quien designen las partes.

2. Sin perjuicio de las facultades de interpretación que con carácter general estén atribuidas a la Jurisdicción Laboral competente, previo informe de la Comisión Paritaria, son misiones específicas de dicha Comisión Paritaria la interpretación del Convenio, vigilancia de lo pactado, mediación en los conflictos que le fuesen planteados y en cuantas otras facultades tiendan a la mejor eficacia práctica del Convenio. Expresamente se faculta a la Comisión Paritaria para tomar los acuerdos



necesarios en la aplicación práctica de los acuerdos tomados a nivel nacional del sector de la construcción a que estén sometidos, dar publicidad a los mismos y distribuir la jornada anual, mediante el señalamiento de aquellos días inhábiles que se establezcan al efecto.

Igualmente, la Comisión Paritaria resolverá sobre las cuestiones que se le expongan relativas a la clasificación profesional, en atención a la capacidad y conocimiento de los miembros que la componen, y siempre como instancia previa la jurisdicción laboral competente.

3. Los acuerdos de la Comisión serán adoptados por la mayoría, y el presidente podrá ejercer el voto de calidad decidiendo en caso de empate.

De existir discrepancia en la Comisión, se podrá recurrir al sistema de arbitraje voluntario y vinculatorio.

El plazo para resolver las cuestiones sometidas a la Comisión Paritaria será de treinta días naturales.

CAPÍTULO II ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 7.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y REGISTRO DE JORNADA.

1. La organización práctica del trabajo es facultad de la dirección de la empresa, quién adoptará los sistemas de racionalización del trabajo que le permitan alcanzar una mayor eficacia y entendimiento en orden a una mayor competitividad en los mercados, tanto nacionales como extranjeros, a la vez que procurarán un sistema de distribución del trabajo que facilite la formación profesional y técnica de las personas trabajadoras, una vez oída la opinión de los miembros del comité de empresa o delegados de personal.

2. Se considerará tiempo de trabajo efectivo de acuerdo con la Directiva 2003/88/CE, y el artículo 34.1 del Estatuto de los Trabajadores, aquél en que la persona trabajadora se encuentre a disposición del empresario y en el ejercicio efectivo de su actividad y funciones para las que fue contratada.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Las personas trabajadoras deberán hacer uso de los medios organizados por la empresa a efectos de su registro de jornada.

3. Si por perentoria necesidad la empresa precisara de la terminación en el día de un trabajo, obra o pedido, así como la terminación o cumplimentación de una carga



o descarga, podrá pactar con las personas trabajadoras la realización de dichos trabajos.

Art. 8.- DESPLAZAMIENTO EN CANTERA.

La dirección de cada empresa, en virtud de sus facultades organizativas y del trabajo, y por razones técnicas, organizativas o de productividad, podrá desplazar al personal necesario de canteras para realizar, en los centros de trabajo en canteras de la empresa en la provincia de Alicante y en las limítrofes hasta 40 km., los trabajos propios de su categoría profesional, mediando un aviso anticipado de 72 horas como mínimo, salvo que el desplazamiento requiera pernocta que se estará, en su caso, a lo regulado en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 9.- TABLAS DE RENDIMIENTO.

Las empresas establecerán tablas de rendimientos mínimos para las máquinas y sus procesos, tomando como base las especificaciones establecidas en los manuales de los fabricantes y, en su caso, estudios de métodos, tiempos y movimientos.

Dichas tablas solo serán válidas si se elaboran de mutuo acuerdo entre las empresas y la representación legal de las personas trabajadoras; en caso de no existir, se tendrán que presentar a la comisión paritaria del convenio colectivo y obtener su aprobación.

Rendimiento normal es el que desarrolla un operario medio, consciente de su responsabilidad, con un esfuerzo constante y razonable, sin excesiva fatiga física y mental y sin el estímulo de una remuneración con incentivos.

Art. 10.- JORNADA.

1. La jornada laboral ordinaria en cómputo anual a partir de la entrada en vigor del presente convenio se establece en 1.736 horas de trabajo efectivo.

2. Las empresas negociarán, necesariamente, con los representantes de los trabajadores o, en su defecto, caso de no existir, con las personas trabajadoras, el calendario anual y su ajuste en jornadas laborales, en función de sus propias necesidades, con el fin de adaptarla a la realidad de cada empresa, atendiendo a la distribución de las vacaciones anuales y las fiestas de cada localidad.

3. No obstante, para el caso de no haber acuerdo sobre el ajuste de la jornada anual y hasta que no se llegue al mismo, la Comisión Paritaria señalará cinco días cada año.



Para el año 2025 serán considerados días de ajuste de jornada los siguientes días: 17 de abril, 2 de mayo, 10 de octubre, 24 y 31 de diciembre, así como el día laborable anterior o posterior a la fiesta patronal de cada localidad donde esté ubicado el centro de trabajo.

Para el año 2026 serán considerados días de ajuste de jornada los siguientes días: 2 y 5 de enero, 20 de marzo, 7, 24 y 31 de diciembre, así como el día laborable anterior o posterior a la fiesta patronal de cada localidad donde esté ubicado el centro de trabajo.

En el supuesto de que alguno de los mencionados días, coincidiera con fiesta local o período vacacional, éste se trasladará a otro día previo pacto entre las partes afectadas.

El resto del ajuste de la jornada, hasta alcanzar el cómputo anual de las 1.736 horas, se concretará a través de la negociación de las empresas con los representantes de los trabajadores o, en su defecto, con las personas trabajadoras. En caso de no alcanzar acuerdo al respecto, la distribución del ajuste de la jornada que reste hasta alcanzar las 1.736 horas se fijará, el 50% de dichos días por la empresa y el otro 50% por las personas trabajadoras, debiendo comunicarlo necesariamente a la otra parte, con una antelación mínima de 15 días.

4. Para los días que correspondan, una vez calculada por la empresa y las personas trabajadoras, el ajuste de la jornada anual, y a los efectos de su abono, se tomarán como base de cálculo los salarios de las tablas del convenio vigente.

En todo caso el ajuste de la jornada anual deberá estar fijado antes del 1 de diciembre de cada año.

5. Para las personas trabajadoras con contrato de duración determinada, el cómputo de la jornada de trabajo anual, así como el ajuste de la jornada, será proporcional a la jornada anual de 1.736 horas, en función de la duración del contrato, no obstante, disfrutarán los días de descanso establecidos en el calendario laboral de la empresa, ajustándose a la terminación del contrato, en su finiquito, las horas que por defecto o exceso correspondan según la citada proporcionalidad bajo el concepto de ajuste de jornada.

6. Las empresas podrán establecer turnos de trabajo por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.

7. El período de tiempo efectivo de trabajo para todo el personal afectado por el presente Convenio será de cuarenta horas semanales, distribuida de lunes a viernes, facultándose expresamente a empresas y representantes legales de los trabajadores para convenir libremente y de mutuo acuerdo el trabajo en la mañana del sábado por la totalidad o parte de la plantilla, en lo no previsto se estará a lo dispuesto en la legislación vigente. Dicho calendario operará siempre que no se pacte entre la



empresa y los representantes legales de los trabajadores una readaptación distinta en los diferentes centros de trabajo.

Art. 11.- FIESTAS Y DOMINGOS.

Los festivos que sean declarados como tales serán considerados de la siguiente forma:

1) Cuando el festivo en cuestión venga a coincidir con un día de sábado, no surtirá efecto alguno sobre el abono de los salarios semanales y normales, teniendo la misma consideración que si hubiera coincidido en domingo.

2) Cuando dicho festivo está señalado en el calendario laboral entre lunes y viernes ambos inclusive, el abono de los salarios de la semana afectada lo será a razón de cuarenta horas semanales y normales, si bien será deducido el plus de cantera y/o el plus de asistencia correspondiente al día festivo en cuestión.

Art. 12.- VACACIONES.

1. Respetándose las costumbres en cuanto a los periodos vacacionales, éste será de 30 días naturales, de los cuales 21 días serán laborables, que serán disfrutados de forma ininterrumpida, pactándose en el seno de la empresa el calendario de disfrute de la totalidad de la plantilla y la posibilidad de dividir en un máximo de dos periodos de 15 días cada uno de ellos, poniéndolo en conocimiento de los representantes de las personas trabajadoras. En caso de no haber acuerdo, se tomará la fórmula de 30 días ininterrumpidos.

2. Todas las personas trabajadoras conocerán con dos meses de antelación como mínimo, su periodo de disfrute vacacional. Para las personas trabajadoras con contrato temporal, la terminación del año natural no será causa de prescripción del derecho generado de la parte proporcional que de vacaciones le corresponda. Este derecho prescribirá a todos los efectos, al año de la fecha de su contratación.

Tanto para las personas trabajadoras de nuevo ingreso como para las que cesen su actividad en la empresa, las vacaciones se prorratearán según el periodo de tiempo realmente trabajado.

3. El valor de la paga correspondiente al período vacacional, determinado en la columna de la tabla anexa, irá incrementado con la cantidad que proceda en concepto de antigüedad consolidada, incluyéndose asimismo el plus de canteras y/o plus de asistencia que correspondiese por los días laborales que comprenda el citado período de vacaciones.



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

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el nacimiento o adopción, la lactancia o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Texto Refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponda.

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

En todo caso se estará a lo que la Legislación vigente establezca al respecto.

Art. 13.- PERMISOS Y LICENCIAS.

1. En materia de permisos y licencias se estará a lo establecido en el artículo 77 del VII Convenio General del Sector de la Construcción, o los que le sucedan.

En los supuestos de las letras c), d) y g) del apartado 1, cuando el hecho causante se produzca durante el transcurso de un día laborable y sea inesperado, el inicio del permiso se iniciará en el día laborable inmediatamente siguiente.

En el supuesto de la letra d) del apartado 1, el permiso se podrá disfrutar de forma discontinua, mientras se mantenga la permanencia del hecho causante y con el límite de un mes natural.

2. En el permiso por horas por causa de fuerza mayor del apartado 9 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, las horas de ausencia acreditadas serán retribuidas hasta una acumulación equivalente a cuatro días al año.

3. Cuando una persona se ausente durante la jornada de trabajo por una enfermedad o indisposición, que justifique, sin llegar a causar baja médica y haya realizado al menos la mitad de su jornada, se le retribuirá como día completo.

4. Se concede un permiso por horas, no retribuido y por ello recuperable, por el tiempo indispensable para la realización de pruebas médicas en centros hospitalarios, o para acompañar a estas a familiares directos de primer grado, siempre, en todos los



casos, que no pueda realizarse fuera de la jornada de trabajo, se preavise con un mínimo de dos días laborables y se justifique posteriormente.

CAPITULO IV CONDICIONES ECONÓMICAS

Art. 14.- ESTRUCTURA DE LAS CONDICIONES ECONÓMICAS.

- Salario Base.
- Beneficios y fiestas patronales.
- Aportaciones convenio / Plan pensiones empleo.
- Gratificaciones extraordinarias.
- Antigüedad consolidada (concepto no revisable).
- Pluses salariales:
 - (a) Nocturnidad.
 - (b) Plus de canteras
 - (c) Plus de asistencia.
- Pluses extrasalariales:
 - (a) Plus de distancia.
 - (b) Dietas.
 - (c) Prendas de trabajo.
- Otros conceptos:
 - (a) Horas extraordinarias.

Art.15.- SALARIO BASE.

Para los años de vigencia del Convenio, es decir, para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2025 y hasta el 31 de diciembre de 2027, serán de aplicación las Tablas de salarios que figuran en el Anexo I, que aplican el incremento salarial pactado, que será mensual o diario según perciba el trabajador sueldo o salario, respectivamente.

Art. 16.- BENEFICIOS Y FIESTAS PATRONALES.

La cuantía de ambos conceptos es la que figura en las tablas del Anexo I del presente Convenio, para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2025 y hasta el 31 de diciembre de 2027, que aplican el incremento salarial pactado, y será



prorratable mensual o diariamente según perciba el trabajador sueldo o salario, respectivamente.

El concepto de antigüedad consolidada no computará a efectos de los beneficios y fiestas patronales.

Art. 17.- APORTACIÓN CONVENIO.

La cuantía de este concepto es la que figura en la tabla del Anexo I del presente Convenio, para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2025 y hasta el 31 de diciembre de 2025. Será prorratable mensual o diariamente según perciba el trabajador sueldo o salario, respectivamente.

Esta percepción salarial será dineraria o en especie en función de lo que resulte de aplicar, para cada caso, lo previsto en el siguiente artículo 27.

Este concepto ya no será de aplicación en la tabla salarial de 2026 y siguientes.

Art. 18.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

La cuantía de cada una de las pagas extraordinarias de junio y diciembre será por igual para cada categoría, de acuerdo con los valores exclusivamente determinados en las tablas del Anexo I del presente Convenio, para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2025 y hasta el 31 de diciembre de 2027, que aplica el incremento salarial pactado, entendiéndose incluida la parte que pudiera corresponder en concepto de antigüedad consolidada, no repercutiendo a efectos de las mismas.

No obstante, lo anterior se respetarán los pactos alcanzados o que puedan alcanzarse libremente entre empresas y trabajadores que superen las cuantías reseñadas.

Las pagas extraordinarias se devengarán por días naturales y se computarán semestralmente de la siguiente forma:

- Paga de junio: de 1 de enero a 30 de junio.
- Paga de Navidad: de 1 de julio a 31 de diciembre.

Se prohíbe para los nuevos contratos el prorrateo de las pagas extraordinarias y de la indemnización por finalización de contrato, prohibiéndose, por tanto, con carácter general el pacto por salario global. El prorrateo de las pagas extraordinarias o el de la indemnización por finalización de contrato se considerarán como salario ordinario correspondiente al periodo en que indebidamente se haya incluido dicho prorrateo.



Art. 19.- ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA.

El Acuerdo Nacional de la Construcción sobre la abolición y consolidación del concepto económico de antigüedad, firmado el 18 de octubre de 1996 (BOE de 21 de noviembre de 1996), fue asumido en el Convenio Provincial por acuerdo firmado el día 2 de julio de 1997 y, publicado en el BOP nº 31-2, de 7 de febrero de 1998, donde las partes firmantes asumen dichos compromisos.

Su importe consolidado, para cada categoría, es el que figura en la tabla del Anexo II del presente Convenio.

Art. 20.- NOCTURNIDAD.

El personal que trabaje entre las 22 y las 6 horas de la mañana percibirá un plus de trabajo nocturno equivalente al 25 por 100 del salario base de su categoría. Si el tiempo trabajado en período nocturno fuese inferior a cuatro horas, se abonará el plus solamente sobre las horas realmente trabajadas. Si las horas nocturnas exceden de cuatro, se pagará el suplemento correspondiente a toda la jornada.

Art. 21.- PLUS DE CANTERA.

El plus de cantera, por día efectivamente trabajado, afectará a todo el personal que permanezca el día completo en el lugar de la explotación en razón de su trabajo.

Su importe para el periodo de vigencia del Convenio es el que figura en la tabla del Anexo I del presente Convenio.

Quedan exceptuados entre otros, los administrativos, conductores y cualquier otro personal que no realice trabajo directo en dicha explotación.

Dicho plus dejará de percibirse en los casos siguientes:

- a) Cuando no se realiza la jornada completa, salvo justificación acreditada.
- b) Cuando no se trabaje real y efectivamente como en los casos de permisos, licencias, I.T., etc., excepto en las licencias retribuidas a los delegados de personal y comité de empresa.
- c) Cuando voluntariamente se disminuye el rendimiento en el trabajo y se pueda comprobar mediante los partes correspondientes y otras pruebas fehacientes.

Igualmente producirá la pérdida automática de este plus a razón de dos días por cada día de ausencia no justificada al trabajo, independientemente de las sanciones



que procedan de acuerdo con la legislación vigente y cargas de la Seguridad Social abonadas por la empresa.

Art. 22.- PLUS DE ASISTENCIA.

El plus de asistencia, por día efectivamente trabajado, afectará a todo el personal que permanezca el día completo en el lugar de trabajo en razón del mismo.

Su importe para el periodo de vigencia del Convenio es el que figura en la tabla del Anexo I del presente Convenio.

Dicho plus dejará de percibirse en los casos siguientes:

- a) Cuando no se realiza la jornada completa, salvo justificación acreditada.
- b) Cuando no se trabaje real y efectivamente, como en los casos de permisos, licencias, I.T., etc. Excepto en las licencias retribuidas a los delegados de personal y comité de empresa.
- c) Cuando voluntariamente se disminuye el rendimiento en el trabajo y se pueda comprobar mediante los partes correspondientes y otras pruebas fehacientes.

Igualmente producirá la pérdida automática de este plus a razón de dos días por cada día de ausencia no justificada al trabajo, independientemente de las sanciones que procedan de acuerdo con la legislación vigente y cargas de la Seguridad Social abonadas por la empresa.

Art. 23.- PLUS DE DISTANCIA.

En el plus de distancia y transporte, cuando corresponda, se estará a lo dispuesto en el artículo 64 del VII Convenio General del Sector de la Construcción, o los que le sucedan.

Su importe para el periodo de vigencia del Convenio es el que figura en las tablas del Anexo I del presente Convenio.

Art. 24.- DIETAS.

En las de dietas, cuando corresponda, se estará a lo establecido en el artículo 86 del VII Convenio General del Sector de la Construcción, o los que le sucedan.

Su importe para el periodo de vigencia del Convenio es el que figura en las tablas del Anexo I del presente Convenio.



Art. 25.- PRENDAS DE TRABAJO.

Las empresas afectadas por el presente Convenio vendrán obligadas a facilitar a su personal dos equipos completos de trabajo por cada año, cuyas entregas tendrán lugar en los meses de abril y octubre de cada ejercicio económico. Aquellas personas trabajadoras que por la índole de su trabajo precisasen el uso de botas, mandiles y guantes, deberán tenerlas dispuestas para ser utilizadas.

Asimismo, se pondrá a disposición de todas las personas trabajadoras que presten servicio a la intemperie prendas impermeables o chubasqueros que resguarden de las inclemencias del tiempo. Dichas prendas serán personales e intransferibles, para tareas habituales del personal. En el mes de octubre se facilitará el impermeable con refuerzo de abrigo.

Las empresas están obligadas a aportar a todas las personas trabajadoras el equipo de seguridad necesario, según las disposiciones legales vigentes, en función del puesto de trabajo que desempeñe el operario, y éste tendrá la obligación de utilizarlo bajo su exclusiva responsabilidad, sin perjuicio de la posible responsabilidad in vigilando de la empresa.

A las personas trabajadoras de nueva contratación, el equipo tanto de seguridad, como las prendas de trabajo personal, les serán entregadas por la empresa, el día en que éste comience a prestar sus servicios. Las prendas de trabajo y demás equipo de seguridad serán de uso obligatorio y habitual, sin que puedan ser alteradas, recortadas, cortadas o añadidas con elementos distintos de los entregados, ni utilizadas fuera del centro de trabajo.

Art. 26.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

El valor de la hora extraordinaria será, como mínimo, el que figura para cada categoría en las tablas del Anexo I del presente Convenio.

Art. 27.- PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO.

1. El VII Convenio colectivo general del sector de la construcción, ha establecido y regulado el plan de pensiones de empleo simplificado del sector de la construcción.

Es de aplicación el Reglamento contenido en el artículo 240 del VII Convenio General del Sector de la Construcción.

2. Las aportaciones al plan de pensiones de empleo o del sector de la construcción vendrán determinadas para cada año por el Convenio General de la construcción y quedarán fijadas por la Comisión negociadora o por la Comisión



Paritaria. En ningún caso las aportaciones al plan de pensiones podrán exceder del incremento salarial pactado, actuando este como límite.

Para la vigencia del Convenio, las contribuciones al plan de pensiones, para cada categoría, son las que a efectos informativos se consignan en la tabla del Anexo III del presente Convenio, que resultan de actualizar las mismas conforme a lo establecido en el párrafo anterior de este apartado.

3. Con efectos desde el 1 de enero de 2026 ya no se admiten excepciones a las aportaciones al Plan de Pensiones del Sector de la Construcción, siendo estas obligadas para todas las personas asalariadas incluidas en el ámbito del convenio, por ello con la misma fecha deja de estar vigente el concepto salarial 'aportación convenio' previsto en el artículo 17 anterior. Las mencionadas aportaciones tienen la consideración de retribución en especie.

4. En el año 2025 sí se mantiene vigente el concepto salarial 'aportación convenio' previsto del artículo 17 anterior.

Durante el año 2025 cuando proceda efectuar aportaciones al plan de pensiones, a) bien porque las personas trabajadoras queden obligadas, o b) bien porque aun teniendo cabida en el supuesto de excepción previsto en el artículo 28, apartado 3, del Reglamento de Especificaciones del Plan de Pensiones del Sector de la Construcción, contenido en el texto original del artículo 240 del VII Convenio colectivo General del sector de la construcción, decidan individualmente no aplicar la excepción y sí realizar aportaciones al plan de pensiones, las contribuciones al plan de pensiones se detraerán del concepto salarial 'aportación convenio' previsto en el artículo 17 anterior y se tratarán como percepción en especie.

Por el contrario, cuando las personas trabajadoras, que tengan cabida en dicho supuesto de excepción, decidan individualmente aplicar la excepción y no realizar aportaciones al plan de pensiones, el importe del concepto salarial 'aportación convenio' previsto en el artículo 17 anterior se tratará como percepción dineraria.

Según lo anterior, la retribución bruta de las personas trabajadoras será la misma, contribuyan o no al plan de pensiones.

Art. 28.- INCREMENTO Y REVISIÓN SALARIAL.

1.- La tabla salarial definitiva del año 2025 será la resultante de aplicar un incremento del 0,15% a la tabla salarial definitiva de 2024 en su suma conjunta, con efectos retroactivos del día 1 de enero de 2025.

Esta tabla se incorpora como Anexo I al texto del convenio.

Los atrasos generados se abonarán según establece la disposición transitoria segunda del texto articulado del convenio colectivo.



2.- La tabla salarial provisional del año 2026 será la resultante de aplicar un incremento del 3,80% a la tabla salarial definitiva de 2025 en su suma conjunta, con efectos retroactivos del día 1 de enero de 2026.

Esta tabla se incorpora como Anexo I al texto del convenio.

Los atrasos generados se abonarán según establece la disposición transitoria segunda del texto articulado del convenio colectivo.

3.- La tabla salarial definitiva del año 2026 será la resultante de revisar la evolución de la variación del Índice Anual de Precios al Consumo (IPC), considerada de diciembre de 2026 a diciembre de 2024, bajo el siguiente criterio: en el supuesto de que la variación supere la suma de los incrementos salariales pactados en 2025 y en 2026 (es decir, el 0,15% y el 3,80% sobre su anterior), se efectuará una revisión económica en el exceso, si bien estableciendo como tope máximo de revisión el 0,50%.

Esta tabla será establecida por la comisión paritaria y será publicada lo más pronto posible.

Los atrasos que en su caso se generen se abonarán según establece la disposición transitoria segunda del texto articulado del convenio colectivo.

4.- La tabla salarial provisional del año 2027 será la resultante de aplicar un incremento del 3,30% a la tabla salarial definitiva de 2026 en su suma conjunta, con efectos retroactivos del día 1 de enero de 2027.

Esta tabla será establecida por la comisión paritaria, una vez conocida la tabla salarial definitiva de 2026 y será publicada lo más pronto posible.

Los atrasos que en su caso se generen se abonarán según establece la disposición transitoria segunda del texto articulado del convenio colectivo.

5.- La tabla salarial definitiva del año 2027 será la resultante de revisar la evolución de la variación del Índice Anual de Precios al Consumo (IPC), considerada de diciembre de 2027 a diciembre de 2024, bajo el siguiente criterio: en el supuesto de que la variación supere la suma de los incrementos salariales pactados en 2025, en 2026 y en 2027 (es decir, el 0,15%, el 3,80% sobre su inmediato anterior, la revisión posterior posible hasta el 0,50%, y el 3,30% sobre su inmediato anterior revisado), se efectuará una revisión económica en el exceso, si bien estableciendo como tope máximo de revisión el 1,20%.

Esta tabla será establecida por la comisión paritaria y será publicada lo más pronto posible.

Los atrasos que en su caso se generen se abonarán según establece la disposición transitoria segunda del texto articulado del convenio colectivo.



6. La comisión paritaria para el establecimiento de la tabla salarial definitiva de 2026, la provisional de 2027 y la definitiva de 2027, tendrá en cuenta que el incremento salarial anual pactado, incluye tanto la retribución bruta dineraria como la retribución bruta en especie representada por las aportaciones empresariales al plan de pensiones de empleo.

CAPITULO V BENEFICIOS ASISTENCIALES

Art. 29.- JUBILACIÓN.

1.- Jubilación.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 100 del VII Convenio General del Sector de la Construcción, o los que le sucedan.

2.- Jubilación anticipada y jubilación parcial.

La jubilación anticipada podrá llevarse a efecto, de acuerdo con la legislación vigente y reuniendo los requisitos establecidos para ello, mediante el consiguiente contrato de relevo.

Plan Jubilación parcial: Las partes convienen en introducir con el fin de fomentar el empleo mediante el rejuvenecimiento de plantillas y el relevo generacional necesario para las empresas y trabajadores del sector, compatibilizando el empleo a tiempo parcial con la percepción de la pensión de jubilación, mediante la utilización de las fórmulas legales actualmente vigentes dirigidas a facilitar su implantación, conforme al Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, con el consiguiente contrato de relevo (modalidad contractual que se rige por lo dispuesto en el artículo 12.6 y 12.7 del Estatuto de los Trabajadores).

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

La persona trabajadora que reúna los requisitos y condiciones establecidos en la normativa de aplicación deberá solicitar, con al menos dos meses de antelación, a la dirección de la empresa su interés en acogerse a la jubilación parcial con contrato a tiempo parcial. La empresa, en el plazo de treinta días siguientes a la notificación, deberá dar respuesta, aceptando o no a lo solicitado, debiendo, en su caso, el empresario concretar la regulación de las condiciones del contrato a tiempo parcial.



Se estará a lo dispuesto en el artículo 100 del VII Convenio General del Sector de la Construcción, o los que le sucedan y a la legislación vigente en cada momento.

Art. 30.- COMPLEMENTOS POR HOSPITALIZACIÓN.

En casos de enfermedad o accidente laboral o no laboral que requieran internamientos en un centro de la Seguridad Social o cualquier otro, y durante la convalecencia ulterior con un máximo de hasta treinta y cinco días, tendrá derecho a percibir con cargo a la empresa, el trabajador que esté en esta situación, el 25 por 100 de la base reguladora de estimación de la Seguridad Social.

En los casos no previstos en el párrafo anterior se estará a la interpretación de la Comisión Paritaria.

Esta misma cobertura se aplicará a los casos de accidentes de trabajo con fractura, que no requieran internamiento.

Art. 31.- INDEMNIZACIONES.

Se establecen las siguientes indemnizaciones para todos los trabajadores afectados por este Convenio; mediante la suscripción de una póliza, con una compañía de seguros, en los siguientes supuestos:

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 absoluta o gran invalidez, derivadas de enfermedad profesional o accidente de trabajo ocurridas en el centro de trabajo o in itinere, será de 47.000 €.

c) En caso de incapacidad permanente total para la profesión habitual, legalmente calificada, derivada de enfermedad profesional, o accidente de trabajo ocurrido en el centro de trabajo o in itinere, será de 30.000 €.

En los supuestos de muerte, las indemnizaciones establecidas se abonarán a los herederos legales.

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



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

Las indemnizaciones pactadas comenzarán a obligar a los treinta días de la publicación en el B.O.P. de este Convenio Provincial.

Art. 32.- CONSULTORIO ESPECIALISTAS.

La persona trabajadora avisando con la posible antelación y justificándolo posteriormente ante la empresa, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, en el caso de tener que asistir a consultorio de especialistas siempre que sea prescrito por el médico de cabecera, con un máximo de cuarenta horas anuales.

CAPITULO VI OTRAS DISPOSICIONES

Art. 33.- CONTRATO POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN.

El contrato de duración determinada que obedezca a las circunstancias de la producción reguladas en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores podrá tener una duración máxima de un año. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de un año.

Art. 34.- CONTRATO FORMATIVO.

Los contratos formativos para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios tendrán una duración que no podrá ser inferior a 6 meses, ni exceder de 12 meses. Con un periodo de prueba de un mes, salvo para titulaciones medias que será de dos meses y para titulaciones superiores que será de tres meses.

La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será el 75% de lo establecido en la tabla salarial para la categoría objeto del contrato. Sin que pueda ser inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

En todo lo demás, se estará a lo dispuesto en el artículo 11.3 del Estatuto de los Trabajadores.



Art. 35.- GRUPOS PROFESIONALES.

Sistema de clasificación profesional para las empresas de Mármoles, Piedras y Granitos.

Se entenderá por Grupo Profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas a la persona trabajadora.

La clasificación profesional se efectuará atendiendo al grado de cualificación que el puesto de trabajo exige. Los cinco factores para definir un concreto grupo profesional y determinar la pertenencia al mismo son:

I. Conocimientos.

Factor para cuya elaboración se tiene en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

Debe tenerse en cuenta:

- a) Formación. Nivel orientativo inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un periodo de formación práctica. Este factor, también deberá considerar las exigencias de conocimientos especializados, certificaciones profesionales, idiomas, informática, etc.
- b) Experiencia. Periodo de tiempo requerido para que una persona, poseyendo la formación especificada anteriormente, adquiera la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

II. Iniciativa/Autonomía.

Factor en el que se tiene en cuenta la mayor o menor dependencia a directrices o normas y la mayor o menor subordinación en el desempeño de la función que se desarrolle. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos.

Debe tenerse en cuenta:

- a) Marco de referencia. Valoración de las limitaciones que puedan existir en el puesto respecto a: Acceso a personas con superior



responsabilidad en el organigrama de la compañía, la existencia de normas escritas o manuales de procedimiento.

b) Elaboración de la decisión. Entendiendo como tal la obligación dimanante del puesto de determinar las soluciones posibles y elegir aquella que se considera más apropiada.

III. Complejidad.

Factor cuya valoración está en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración de los restantes factores enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Debe tenerse en cuenta:

- a) Dificultad en el trabajo. La complejidad de la tarea a desarrollar y la frecuencia de las posibles incidencias.
- b) Habilidades Especiales. Habilidades que se requieren para determinados trabajos, como pueden ser esfuerzo físico, destreza y coordinación manual, ocular y motora, etc. y su frecuencia durante la jornada laboral.
- c) Ambiente de trabajo. Circunstancias bajo las que debe efectuarse el trabajo, y el grado en que estas condiciones hacen el trabajo desagradable. No se incluirán aquí las circunstancias relativas a la modalidad de trabajo (nocturno, turnos, etc.).

IV. Responsabilidad.

Factor en cuya elaboración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función y el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

Debe tenerse en cuenta:

- a) Responsabilidad sobre gestión y resultados. Responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre los errores que pudieran ocurrir. Se valoran no sólo las consecuencias directas, sino también su posible repercusión en la marcha de la empresa. En este sentido, conviene no tomar valores extremos, sino un promedio lógico y normal. Para valorar correctamente es necesario tener en cuenta el grado en que el trabajo es supervisado o comprobado posteriormente.
- b) Capacidad de interrelación. Responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre contactos oficiales con otras personas, de dentro y de fuera de la empresa. Se considera la personalidad y



habilidad necesarias para conseguir los resultados deseados, y la forma y frecuencia de los contactos.

V. Mando.

Factor integrado por el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la Dirección de la Empresa, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto.

Debe tenerse en cuenta:

- a) Capacidad de ordenación de tareas.
- b) Características del equipo de trabajo.
- c) Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Dentro de cada empresa, de acuerdo con sus propios sistemas de organización, podrán establecerse las divisiones funcionales que se estimen convenientes o necesarias, dependiendo de su tamaño y actividad, pudiendo, por lo tanto, variar su denominación y aumentar o disminuir su número.

Los criterios de definición de los grupos profesionales y divisiones funcionales se acomodarán a reglas comunes para todas las personas trabajadoras, garantizando la ausencia de discriminación directa o indirecta entre hombres y mujeres.

Tanto las mujeres como los hombres gozarán de igualdad de oportunidades en la promoción y el desarrollo en el trabajo. Las empresas fomentarán la formación de sus personas trabajadoras, facilitando su promoción interna según su polivalencia.

El ascenso de las personas trabajadoras a puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, serán de libre designación por la empresa.

Para ascender a un Grupo Profesional superior se estará a sistemas de carácter objetivo, tomando como referencia entre otras, las siguientes circunstancias: Titulación adecuada. Conocimientos del puesto de trabajo. Permanencia en el Grupo Profesional. Historial profesional. Ausencia de sanciones graves y muy graves en los últimos dos años.

En condiciones de idoneidad idénticas o muy similares, se adjudicará el ascenso a la persona más antigua en el escalafón. A este respecto dentro de un mismo Grupo Profesional el escalafón vendrá determinado por la fecha de alta en el respectivo grupo profesional, y en caso de igualdad, se estará a la fecha de ingreso en la empresa y si está es la misma, a la mayor edad de la persona trabajadora.



Art. 36.- FALTAS Y SANCIONES.

1. Criterios generales.

La empresa podrá sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones de las personas trabajadoras que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan una infracción o incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la tipificación y graduación de las faltas establecidas en el presente capítulo o en otras normas laborales o sociales.

2. Clases de faltas.

Las faltas cometidas por las personas trabajadoras al servicio de las empresas del sector se clasificarán atendiendo a su importancia y, en su caso, a su reincidencia, en leves, graves, y muy graves, de conformidad con lo que se dispone a continuación.

3. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.

b) La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.

Se considerará sancionable, por transgresión de la buena fe contractual, que la persona trabajadora o persona allegada a la misma no informe de inmediato, salvo fuerza mayor, a la empresa de cualquier proceso de incapacidad, tanto de la baja como del alta.

c) El abandono del centro o del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como grave o muy grave.

d) Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada.

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

f) Pequeños descuidos en la conservación del material.

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



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

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

j) Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que realice su trabajo habitual, sin causa que lo justifique, o sin estar autorizado para ello.

k) Encontrarse en el local de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral.

l) La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.

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

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

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

4. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

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

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

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

d) La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.

e) El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.



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

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

h) La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.

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

j) La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo.

k) Proporcionar datos reservados o información de la obra o centro de trabajo o de la empresa, o de personas de la misma, sin la debida autorización para ello.

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

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

n) Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.

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

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

p) Consumo de bebidas alcohólicas o de cualquier sustancia estupefaciente que repercuta negativamente en el trabajo.

5. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) Más de diez faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el período de tres meses o de veinte, durante seis meses.

b) Faltar al trabajo más de dos días al mes, sin causa o motivo que lo justifique.

c) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la



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

d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.

e) La embriaguez habitual o la toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

f) La revelación de cualquier información de reserva obligada.

g) La competencia desleal.

h) Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

i) El incumplimiento o inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.

j) El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

k) La disminución voluntaria y reiterada o continuada, en el rendimiento normal del trabajo.

l) La desobediencia continuada o persistente.

m) Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.

n) La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo.

ñ) El abandono del puesto o del trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

o) La imprudencia o negligencia en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.

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

6. Sanciones. Aplicación.

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



a) Faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

b) Faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

c) Faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días.

Despido.

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

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

b) La categoría profesional del mismo.

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

3. Únicamente existirá obligación de instruir un expediente contradictorio por parte de la empresa, cuando se impongan sanciones por faltas graves o muy graves a las personas trabajadoras que ostenten la condición de representante legal o sindical, obligación que se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

El expediente contradictorio se instruirá previamente y en el serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que este perteneciera, si los hubiere.

Art. 37.- ADHESIÓN AL TAL.

Ambas partes ratifican y se adhieren al VII Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana, para la solución de los conflictos colectivos mediante procedimientos de mediación y arbitraje.

Art. 38.- IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.

Objetivos generales.-

En materia de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, y de conformidad con lo establecido en el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo



previsto en el capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Las partes firmantes del presente Convenio consideran oportuno establecer un marco general de referencia sectorial para que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. Por ello, acuerdan los siguientes objetivos generales:

- Favorecer la aplicación de las políticas de igualdad mediante la inclusión de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.
- Promover el uso de un lenguaje no sexista ni discriminatorio.
- Establecer medidas para la prevención y actuación en caso de acoso.
- Hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral sectorial de este convenio.
- Establecer directrices para la gestión de la igualdad y la diversidad en las empresas, con el fin de prevenir la discriminación directa o indirecta por cuestiones de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación o identidad sexual, afiliación sindical, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Todo ello con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.

No discriminación en las relaciones laborales.-

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito laboral del sector del presente convenio, se garantizará en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, ocupación de puestos de responsabilidad, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, en la afiliación y en la participación en las organizaciones sindicales.

Planes de igualdad.-

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Las empresas incluidas en el ámbito de actuación del presente Convenio están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de



discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar con la representación legal de los trabajadores.

Los planes de igualdad incluirán la totalidad de la empresa y serán de obligatoria implantación en los términos del artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en relación con la Disposición transitoria décima segunda del mismo texto legal.

Igualdad de remuneración y registro salarial.-

La empresa está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

La empresa llevará un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo.-

Las empresas quedan comprometidas a desarrollar en la medida de sus posibilidades un protocolo de prevención y actuación en caso de acoso.

Personas con discapacidad.-

Las empresas incluidas en el ámbito de actuación del presente Convenio atenderán a las circunstancias especiales de las personas con discapacidad, colaborando en su integración y accesibilidad, así como en general el respeto al derecho al trabajo que determina el Capítulo VI de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.



DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.- LEGITIMIDAD.

El presente Convenio ha sido suscrito por MÁRMOL DE ALICANTE, ASOCIACIÓN DE LA COMUNIDAD VALENCIANA, como asociación de empresarios sectorial, por una parte, y los sindicatos: Colectivo de Trabajadores Asociados (CTA) y Comisiones Obreras (CC.OO.), como sindicatos más representativos, por otra, que gozan de la legitimación requerida por los artículos 87 y 88 del R.D.L. 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

SEGUNDA.- ATRASOS DE CONVENIO.

El pago de los atrasos de salarios que puedan derivarse de la aplicación del presente Convenio, se harán efectivos por las empresas dentro del mes siguiente a su publicación en el B.O.P.

TERCERA.- CLÁUSULA DE DESCUELQUE.

Durante la vigencia del presente Convenio, las partes se someten a lo dispuesto en los artículos 14 a 17 del VII Convenio General del Sector de la Construcción, o los que le sucedan.

CUARTA.- COMISIONES PARA EL AVANCE EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En virtud del acuerdo alcanzado por las partes, durante la vigencia del presente Convenio, se creará una comisión que estará integrada por un máximo de cuatro personas por cada parte, social y empresarial, incluyendo integrantes y asesores, para avanzar en la redacción de un estudio de los grupos profesionales y niveles que sustituya a la actual clasificación de categorías profesionales.

Igualmente, se creará una comisión, con la misma limitación máxima de miembros anterior, para el estudio del RD 402/2025, de 27 de mayo, sobre el procedimiento para anticipar la edad de jubilación mediante la aplicación de coeficientes reductores y, en su caso, su tramitación ante el Ministerio.

También se darán los pasos necesarios para estudiar la conveniencia de que el próximo Convenio Colectivo amplíe su ámbito territorial, y sea un Convenio Colectivo Autonómico para el Sector de Mármoles, Piedras y Granitos de la Comunidad Valenciana.



DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA.- FORMACIÓN CONTINUA.

Se estará a lo dispuesto en el VII Convenio General del Sector de la Construcción o los que le sucedan.

SEGUNDA.- CONTRATOS DE FORMACIÓN.

Se estará a lo dispuesto en el VII Convenio General del Sector de la Construcción o los que le sucedan.

TERCERA.- FINIQUITOS.

- 1.- El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y la persona trabajadora, deberá detallar todos los conceptos que en él se finiquitan.
- 2.- Dicho documento de finiquito de la relación laboral será independiente del último recibo de salarios.
- 3.- Una vez firmado por la persona trabajadora, el recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios.
- 4.- La persona trabajadora tendrá derecho a estar asistida por un representante de los trabajadores, o en su defecto por un representante sindical, de los sindicatos firmantes del presente Convenio, en el acto de la firma del recibo de finiquito.

CUARTA.- TRABAJOS NOCTURNOS.

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a exigir de las Mutuas de Accidentes de Trabajo, las condiciones necesarias para garantizar la cobertura de los trabajadores que realicen su tarea durante la noche, mediante la permanencia de los servicios necesarios.

QUINTA.- CONTRATACIÓN.

En cuanto a las modalidades de contratación, duración e indemnizaciones se estará a lo dispuesto en el VII Convenio General del Sector de la Construcción



(fundamentalmente en sus artículos 22 al 29, ambos inclusive), o los que le sucedan o, en su defecto, a la legislación laboral vigente.

SEXTA.- RIESGOS LABORALES.

En materia de prevención se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales; en la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción; en el Real Decreto 485/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo; en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención; en el Real Decreto 863/1985, de 2 de abril, por el que se aprueba el Reglamento General de Normas Básicas de Seguridad Minera; en el Real Decreto 1389/1997, de 5 de septiembre, por el que se aprueban las disposiciones mínimas destinadas a proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en las actividades mineras; y demás normas reglamentarias y de desarrollo, en especial, las complementarias instrucciones y especificaciones técnicas, y resto de criterios técnicos de referencia.

Teniendo en cuenta la concurrencia de empresas en un mismo centro de trabajo, la complicación de la gestión de la prevención y la normativa reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, también estarán sometidas a las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables en las obras de construcción, todas aquellas empresas que ejecuten trabajos en los centros de trabajo considerados como obras, y a las disposiciones mínimas de seguridad minera, todas aquellas empresas que ejecuten trabajos en los centros de trabajo considerados como canteras.

SÉPTIMA.- COMISIÓN SECTORIAL PROVINCIAL DE LA PIEDRA NATURAL.

Las partes acuerdan integrar en el presente Convenio Colectivo, el acuerdo alcanzado en su día por la patronal y los sindicatos, referente a la creación de la Comisión Sectorial de la Piedra Natural de la Comunidad Valenciana.

Entre los objetivos que la Comisión acometerá destacan la reducción de la siniestralidad laboral, un mayor desarrollo de la calificación y formación de los trabajadores del sector a desarrollar en cada fase de producción, desde la extracción hasta su elaboración, unificando, coordinando y ejecutando las políticas y actuaciones concretas para la consecución de dichos fines.

Este órgano será el marco donde intercambiar informaciones entre los Sindicatos, la Patronal y la Administración, con propuestas y sugerencias para la mejora del sector.



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

A.- Estructura orgánica de la comisión sectorial.

La Comisión estará constituida por un total de ocho miembros más un coordinador elegido por unanimidad entre las partes. Cuatro de los miembros de la Comisión serán designados por las asociaciones empresariales y cuatro por las organizaciones sindicales.

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

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

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

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

B.- Funciones específicas de la comisión.

a) Seguridad, salud laboral y medioambiente.

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

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

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

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

b) Formación en Materia de Seguridad y Salud laboral.

Se pretende que cuantos intervengan en el sector alcancen un grado de conocimiento suficiente, y paulatinamente progresivo, en materia de seguridad y salud laboral en el



sector. A tal fin se programarán actuaciones encaminadas a la adquisición de estos conocimientos, tanto en un plano general como específico del puesto de trabajo que se desempeñe.

c) Plan de visitas a centros de trabajo.

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

d) Medios Económicos y Materiales.

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

C- Vigencia del acuerdo.

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

ANEXO I

Tabla salarial definitiva para el año 2025 y provisional para el año 2026

ANEXO II

Tabla de antigüedad consolidada

ANEXO III

Tabla informativa de contribuciones al plan de pensiones del Sector de la Construcción



ANEXO I - Tabla salarial año 2025 definitiva

Grupo	Categoría	Tipo	Salario Base (Art.15)	Beneficios y F.Patronal (Art.16)	Aportación Convenio (Art.17)	Salario Mes/Día (Art.18)	Pagas y Vacaciones	Total Anual	Hora Extra (Art.26)
Técnicos									
	TITULADO SUPERIOR	mensual	2.100,88	224,72	39,69	2.365,29	2.602,21	34.181,82	25,90
	TITULADO MEDIO	mensual	1.984,03	212,32	33,52	2.229,87	2.452,15	32.242,02	24,30
	DELINEANTE DE 1ª	mensual	1.654,41	176,99	27,66	1.859,06	2.045,30	26.942,56	19,61
	DELINEANTE DE 2ª	mensual	1.526,23	163,22	25,02	1.714,47	1.885,90	24.873,87	18,79
	CALCADORES	mensual	1.393,90	149,11	24,20	1.567,21	1.724,04	22.768,43	17,11
Administrativos									
	JEFES DE PRIMERA	mensual	2.106,21	225,29	33,79	2.365,29	2.602,21	34.181,82	25,90
	JEFES DE SEGUNDA	mensual	1.775,38	189,93	30,45	1.995,76	2.195,61	28.897,19	21,80
	VIAJANTE	mensual	1.656,54	177,22	25,30	1.859,06	2.045,30	26.942,56	19,61
	OFICIAL DE PRIMERA	mensual	1.654,41	176,99	27,66	1.859,06	2.045,30	26.942,56	19,61
	OFICIAL DE SEGUNDA	mensual	1.526,96	163,34	23,88	1.714,18	1.885,77	24.870,29	18,79
	AUXILIARES	mensual	1.368,60	146,45	23,23	1.538,28	1.692,17	22.354,59	16,78
Subalternos									
	ORDENANZAS Y VIGILANTES	mensual	1.322,10	141,44	23,44	1.486,98	1.636,65	21.623,73	16,23
Operarios									
	JEFE DE EQUIPO Y ENCARGADO	diario	53,58	5,64	0,89	60,11	1.985,01	26.448,88	20,00
	OFICIAL DE PRIMERA	diario	50,63	5,34	0,82	56,79	1.874,84	25.006,17	18,84
	OFICIAL DE SEGUNDA	diario	48,47	5,11	0,80	54,38	1.796,17	23.962,81	18,08
	OFICIAL DE TERCERA	diario	46,39	4,80	0,80	51,99	1.716,69	22.923,72	17,33
	AYUDANTE	diario	46,39	4,80	0,80	51,99	1.716,69	22.923,72	17,33
	PEÓN ESPECIALIZADO	diario	45,56	4,78	0,79	51,13	1.690,00	22.555,55	16,95
	PEÓN ORDINARIO	diario	44,93	4,74	0,77	50,44	1.666,75	22.254,65	16,78

Otros conceptos:

Art. 21 - Plus Cantera	6,16
Art. 22 - Plus Asistencia	1,50
Art. 23 - Plus Distancia	0,30
Art. 24 - Dieta Completa	46,70
Art. 24 - Media Dieta	18,23

Formación:

Las personas con contratos en prácticas serán retribuidas al 75% según su categoría, sin que por ello pueda ser inferior al SMI.

Las personas con contratos de formación en alternancia serán retribuidas según Salario Mínimo Interprofesional.



ANEXO I - Tabla salarial año 2026 provisional

Grupo	Categoría	Tipo	Salario Base (Art.15)	Beneficios y F.Patronal (Art.16)	Salario Mes/Día (Art.18)	Vacaciones	Pagas Extras	Plan Pensiones (Art.27)	Total Anual	Hora Extra (Art.26)
Técnicos										
	TITULADO SUPERIOR	mensual	2.159,04	230,94	2.389,98	2.674,25	2.674,25	66,41	35.480,73	26,88
	TITULADO MEDIO	mensual	2.036,15	217,90	2.254,05	2.516,57	2.516,57	62,64	33.467,22	25,22
	DELINEANTE DE 1ª	mensual	1.697,58	181,61	1.879,19	2.098,66	2.098,66	52,34	27.966,43	20,36
	DELINEANTE DE 2ª	mensual	1.565,66	167,44	1.733,10	1.934,63	1.934,63	48,32	25.819,11	19,50
	CALCADORES	mensual	1.430,81	153,06	1.583,87	1.769,69	1.769,69	44,23	23.633,68	17,76
Administrativos										
	JEFES DE PRIMERA	mensual	2.160,32	231,08	2.391,40	2.669,06	2.669,06	66,41	35.480,78	26,88
	JEFES DE SEGUNDA	mensual	1.822,28	194,95	2.017,23	2.253,61	2.253,61	56,14	29.995,32	22,63
	VIAJANTE	mensual	1.698,09	181,66	1.879,75	2.096,60	2.096,60	52,34	27.966,41	20,36
	OFICIAL DE PRIMERA	mensual	1.697,58	181,61	1.879,19	2.098,66	2.098,66	52,34	27.966,43	20,36
	OFICIAL DE SEGUNDA	mensual	1.565,60	167,47	1.733,07	1.933,49	1.933,49	48,32	25.815,36	19,50
	AUXILIARES	mensual	1.404,45	150,29	1.554,74	1.736,50	1.736,50	43,43	23.204,08	17,42
Subalternos										
	ORDENANZAS Y VIGILANTES	mensual	1.357,41	145,22	1.502,63	1.680,37	1.680,37	42,01	22.445,44	16,85
Operarios										
	JEFE DE EQUIPO Y ENCARGADO	diario	54,98	5,79	60,77	2.036,69	2.036,69	1,69	27.456,15	20,76
	OFICIAL DE PRIMERA	diario	51,93	5,48	57,41	1.922,93	1.922,93	1,60	25.956,42	19,56
	OFICIAL DE SEGUNDA	diario	49,73	5,24	54,97	1.842,91	1.842,91	1,53	24.873,41	18,77
	OFICIAL DE TERCERA	diario	47,62	4,93	52,55	1.762,13	1.762,13	1,46	23.794,82	17,99
	AYUDANTE	diario	47,62	4,93	52,55	1.762,13	1.762,13	1,46	23.794,82	17,99
	PEÓN ESPECIALIZADO	diario	46,77	4,91	51,68	1.734,70	1.734,70	1,44	23.413,78	17,59
	PEÓN ORDINARIO	diario	46,11	4,87	50,98	1.710,71	1.710,71	1,42	23.100,01	17,42

Otros conceptos:

Art. 21 - Plus Cantera	6,39
Art. 22 - Plus Asistencia	1,56
Art. 23 - Plus Distancia	0,31
Art. 24 - Dieta Completa	48,47
Art. 24 - Media Dieta	18,92

Formación:

Las personas con contratos en prácticas serán retribuidas al 75% según su categoría, sin que por ello pueda ser inferior al SMI.

Las personas con contratos de formación en alternancia serán retribuidas según Salario Mínimo Interprofesional.



ANEXO II

**TABLA ANEXADA A LOS ÚNICOS EFECTOS DEL CÁLCULO DE LA ANTIGÜEDAD
CONSOLIDADA "AD PERSONAM" DESCRITA EN EL ARTÍCULO 19 DE ESTE
CONVENIO**

Categoría	2 años	4 años	9 años	14 años	19 años	24 años	29 años
Técnicos							
TITULADO SUPERIOR	28,66	57,33	85,99	114,66	143,32	171,98	200,64
TITULADO MEDIO	27,05	54,12	81,18	108,23	135,29	162,35	189,40
DELINEANTE DE 1ª	22,53	45,06	67,59	90,12	112,65	135,17	157,70
DELINEANTE DE 2ª	20,78	41,55	62,33	83,11	103,88	124,67	145,44
CALCADORES	18,99	37,99	56,98	75,96	94,96	113,95	132,94
Administrativos							
JEFES DE PRIMERA	28,66	57,33	85,99	118,26	143,32	171,98	200,64
JEFES DE SEGUNDA	24,18	51,98	72,55	96,74	120,92	145,11	169,29
VIAJANTE	22,53	45,06	67,59	90,12	112,65	135,17	157,71
OFICIAL DE PRIMERA	22,53	45,06	67,59	90,12	112,65	135,17	157,71
OFICIAL DE SEGUNDA	20,78	41,54	62,32	83,09	103,86	124,88	145,41
AUXILIARES	18,64	37,88	55,92	74,56	93,20	111,84	130,49
Subalternos							
ORDENANZAS Y VIGILANTES	18,02	36,04	54,06	72,07	90,10	108,11	126,13
Operarios (importe diario)							
JEFE DE EQUIPO Y ENCARGADO	0,73	1,46	2,19	2,91	3,64	4,38	5,10
OFICIAL DE PRIMERA	0,69	1,38	2,06	2,76	3,44	4,13	4,82
OFICIAL DE SEGUNDA	0,66	1,32	1,98	2,64	3,30	3,95	4,62
OFICIAL DE TERCERA	0,63	1,26	1,89	2,52	3,16	3,79	4,42
AYUDANTE	0,63	1,26	1,89	2,52	3,16	3,79	4,42
PEÓN ESPECIALIZADO	0,62	1,24	1,87	2,48	3,10	3,73	4,35
PEÓN ORDINARIO	0,61	1,23	1,83	2,45	3,07	3,68	4,29



ANEXO III

Tabla informativa de contribuciones al plan de pensiones del Sector de la Construcción

CONTRIBUCIONES DESCRITAS EN EL ARTÍCULO 27 DE ESTE CONVENIO

Grupo / Categoría	Año 2025 (€)	Año 2026 (€)
Técnicos		
TITULADO SUPERIOR	711,42	796,87
TITULADO MEDIO	671,05	751,65
DELINEANTE DE 1ª	560,75	628,10
DELINEANTE DE 2ª	517,69	579,88
CALCADORES	473,87	530,79
Administrativos		
JEFES DE PRIMERA	711,42	796,87
JEFES DE SEGUNDA	601,43	673,67
VIAJANTE	560,75	628,10
OFICIAL DE PRIMERA	560,75	628,10
OFICIAL DE SEGUNDA	517,62	579,79
AUXILIARES	465,26	521,14
Subalternos		
ORDENANZAS Y VIGILANTES	450,05	504,11
Operarios		
JEFE DE EQUIPO Y ENCARGADO	550,45	616,57
OFICIAL DE PRIMERA	520,39	582,89
OFICIAL DE SEGUNDA	498,73	558,63
OFICIAL DE TERCERA	477,02	534,32
AYUDANTE	477,02	534,32
PEÓN ESPECIALIZADO	469,35	525,73
PEÓN ORDINARIO	463,15	518,78

Contribuciones en términos equivalentes a la anualidad.

Art. 56 apartado 2 Convenio Colectivo General Sector Construcción.