

**Convenio colectivo de ámbito provincial para o sector de materiais e prefabricados da construción da provincia de Lugo.  
(Ano 2004)<sup>1</sup>**

**Artigo 1º**

Este convenio colectivo regula con carácter prioritario as relacións entre empresas e traballadores da provincia de Lugo, aínda que o domicilio social da empresa radícase fóra daquela, na seguinte actividade: mármore, granito, lousas (extracción e acabado), pedra de gra, outras rochas para a construción, cales, xesos e escaiolas, áridos, cementos naturais, formigón preparado, outros materiais da construción que non estean incluídos nos esquemas orgánicos doutras actividades. Prefabricados de xesos e escaiolas, prefabricados de cales, prefabricados de formigón, terrazos, mosaicos hidráulicos, outros pavimentos de cemento, fibrocemento, materiais illantes e de protección e outros materiais prefabricados.

Queda excluída do ámbito funcional deste convenio a actividade de cementos artificiais, así como aquelas que teñan convenio propio concertado.

**Artigo 2º.-Lexislación supletoria.**

No non previsto neste convenio será de aplicación a lexislación xeral e o convenio xeral do sector da construción publicado no BOE do 10-8-2002 e acordo sectorial nacional publicado no BOE nº 157, do 2 de xullo de 2004.

**Artigo 3º.-Ámbito territorial.**

Este convenio é de aplicación a todas as empresas e traballadores comprendidos no seu ámbito funcional que realicen a súa actividade na provincia de Lugo, aínda cando o enderezo social da empresa radícase fóra dela.

**Artigo 4º.-Ámbito persoal.**

Comprende este convenio a totalidade dos traballadores das empresas incluídas no ámbito funcional, así como o persoal que en diante forme parte dos cadros de persoal daquelas.

Quedan exceptuados os cargos de alta dirección determinados na vixente lexislación laboral.

**Artigo 5º.-Vixencia e incrementos salariais.**

A vixencia para efectos económicos deste convenio será desde o 1 de xaneiro de 2004 ata o 31 de decembro de 2004, trala súa publicación no Diario Oficial de Galicia ou no BOP.

Non obstante o anterior, e en evitación e baleiro normativo que noutro caso se produciría, unha vez rematada a súa vixencia inicial, ou a de calquera das súas prórrogas, continuará rexendo na súa totalidade tanto o seu contido normativo coma o obrigacional ata que sexa substituído por outro.

**Artigo 6º.-Incrementos económicos.**

O incremento económico atópase reflectido nos conceptos de salario base, gratificacións extraordinarias, retribución de vacacións e complementos salariais e extrasalarais que figuran no anexo I.

**Artigo 7º.-Cláusula de garantía salarial.**

No suposto de que o índice anual de prezos ao consumo (IPC) o 31 de decembro de 2004 supere o 2% correspondente ao IPC previsto para 2004 nos orzamentos xerais do Estado, efectuarase unha revisión económica sobre o exceso do dito tanto por cento, con efectos desde o día 1 de xaneiro de 2004, conforme se establece no vixente acordo sectorial nacional.

---

<sup>1</sup> Publicado no DOG núm. 242, do 15 de decembro de 2004.

A dita revisión, se é o caso, afectará aos conceptos previstos no artigo 6º deste convenio.

Artigo 8º.-Indivisibilidade e vinculación á totalidade.

Ao seren as condicións pactadas un todo orgánico e indivisible, este convenio será nulo e quedará sen efecto no suposto de que a xurisdición competente anulase ou invalidase algún dos pactos. Se se dese tal suposto, as partes signatarias deste convenio comprométese a reunirse dentro dos 10 días seguintes ao da firmeza da resolución correspondente, co obxecto de resolver o problema formulado. Se no prazo de 45 días, a partir da data da firmeza da resolución en cuestión, as partes signatarias non alcanzasen un acordo, comprométese a fixar o calendario de reunións para a negociación do convenio na súa totalidade.

Artigo 9º.-Rescisión.

A denuncia de rescisión ou revisión do convenio terá que efectuarse cunha antelación de tres meses á súa data de remate, mediante comunicación escrita á outra parte.

Artigo 10º.-Absorción, compensación e condicións mínimas.

As condicións deste convenio absorberán ou compensarán calquera outra que exista á entrada en vigor e as que puidesen establecerse durante a súa vixencia, con respecto ás condicións máis beneficiosas que os traballadores teñan recoñecidas á entrada en vigor do convenio.

Artigo 11º.-Aviso previo de cesamento.

O persoal abranguido neste convenio obrígase a comunicar, por escrito, o cesamento na empresa, cos prazos seguintes:

Persoal técnico, empregados, administrativos e mercantís: un mes, como mínimo.

Persoal obreiro: oito días, como mínimo.

En ambos os casos, referidos ao día no que deben causar baixa na empresa.

Ao persoal que cesase incumprindo tal requisito, descontaráselle, da liquidación, a cantidade correspondente a tantos días de haber, cantos se atrasase en formular o aviso.

A notificación será presentada por duplicado e asinada polo traballador, quen recibirá un exemplar asinado pola empresa, coa data de presentación.

Artigo 12º.-Conservación do equipo mecánico e produtividade.

Os traballadores obríganse a prestar a debida dilixencia na execución do seu traballo, colaborando

na boa marcha da produción, mediante un rendemento normal e correcto.

Así mesmo, contraen a obriga de prestar especial atención á forma de execución dos traballos co fin de obter a calidade adecuada. O persoal con mando no centro de traballo, poderá rexeitar aqueles traballos ou produtos que non se axusten ás normas de calidade xeralmente admitidas polas prácticas ou que se atopen establecidas nalgunha normativa aplicable á técnica industrial de que se trate.

O traballador responsable dun equipo mecánico de traballo terá a obriga, durante a xornada de traballo e nos tempos mortos, de coidar da boa conservación e mantemento deste, e deberá dar conta inmediata, ao empresario ou encargado da empresa, de calquera defecto ou entorpecemento que se manifeste en tales instrumentos, así como nas materias primas ou produtos en curso de fabricación e responderá de todos os danos e perdas causados na maquinaria ou nos ditos produtos pola súa culpa ou negligencia.

Réxime de traballo

Artigo 13º.-Período de proba.

1. Poderá concertarse por escrito un período de proba que en ningún caso poderá exceder de:

a) Técnicos titulados superiores e medios: 6 meses.

b) Empregados:

Niveis III excepto titulados medios, IV e V: 3 meses.

Niveis VI ao X: 2 meses.

Resto do persoal: 15 días naturais.

c) Persoal operario:

Encargados e capataces: 1 mes.

Resto do persoal: 15 días naturais.

2. Durante o período de proba, o traballador terá os dereitos e obrigas correspondentes á súa categoría profesional e posto de traballo que desempeña, como se fose do cadro de persoal, agás os derivados da resolución da relación laboral, que poderá producirse por instancia de calquera das partes durante o transcurso, sen necesidade de aviso previo e sen que ningunha das partes teña dereito a indemnización ningunha, debéndose comunicar a desistencia por escrito.

3. Transcorrido o tempo de proba sen se producir a desistencia, o contrato producirá plenos efectos, computándose o tempo dos servizos prestados para efectos de permanencia na empresa.

Na situación de IT, se o empresario non desistise do contrato durante tal situación, suspenderá o período de proba.

4. Os titulares da cartilla profesional expedida pola Fundación Laboral da Construción, con contrato fixo de obra ou outra modalidade de contrato temporal, estarán exentos do período de proba para os traballos

da súa categoría profesional, sempre que conste na cartilla profesional ter acreditado o seu cumprimento en calquera empresa anterior.

Artigo 14º.-Xornada laboral.

A xornada laboral normal de traballo establécese en 1.750 horas efectivas ao ano, que se realizarán a razón de 40 horas semanais, repartidas de luns a venres a razón de 8 horas diarias, sendo inhábiles sábados e domingos, conforme o calendario laboral anexo II.

Artigo 15º.-Recuperación de horas non traballadas.

O 70% das horas non traballadas por interrupción da actividade, debido a causas de forza maior, accidentes atmosféricos, inclemencias do tempo, falta de subministracións ou calquera outra causa non imputable á empresa, recuperaranse a razón dunha hora diaria nos días laborables seguintes, logo de comunicación aos traballadores afectados e, se é o caso, aos seus representantes legais no centro de traballo.

No suposto de que a referida interrupción acade un período de tempo superior a vinte e catro horas efectivas de traballo, aplicarase o disposto en materia de suspensión do contrato, por causa de forza maior, no convenio xeral da construción.

Todo isto mentres subsista esta obriga no convenio xeral da construción.

Artigo 16º.-Vacacións.

As vacacións terán unha duración de trinta días naturais para todas as categorías. O inicio das vacacións por parte dos traballadores farase sempre en día laborable, que non sexa venres, mentres subsista esta obriga no convenio xeral do sector da construción.

En todo momento se aplicará o disposto no artigo 38 do Estatuto dos traballadores, que di textualmente:

1. O período de vacacións anuais retribuídas, non substituíbles por compensación económica, será o pactado en convenio colectivo ou contrato individual. En ningún caso, a duración será inferior a trinta días naturais.

2. O período de desfrute fixarase de común acordo entre o empresario e o traballador, que tamén poderán convir na división en dous do período total. A falta de acordo aplicarase o disposto nos convenios colectivos, sobre planificación anual das vacacións, e respectaranse, en calquera caso, os criterios seguintes:

a) O empresario poderá excluír como período vacacional aquel que coincida coa maior actividade produtiva da empresa, logo da consulta cos representantes legais dos traballadores.

b) Por acordo entre o empresario e os representantes legais dos traballadores poderán fixarse os períodos de vacacións de todo o persoal, xa sexa en quendas organizadas sucesivamente, xa sexa con

suspensión total de actividades laborais, sen máis excepcións cás tarefas de conservación, reparación e similares.

c) Cando exista un réxime de quenda de vacacións, os traballadores con responsabilidades familiares teñen preferencia a que as súas coincidán cos períodos de vacacións escolares.

d) Se existise desacordo entre as partes, a xurisdición competente fixará a data que para o desfrute corresponda e a súa decisión será irrecorrible. O procedemento será sumario e preferente.

3. O calendario de vacacións fixarase en cada empresa. O traballador coñecerá as datas que lle correspondan dous meses antes, polo menos, do comezo do desfrute.

4. As vacacións desfrutaranse por anos naturais. O primeiro ano de prestación de servizos na empresa só se terá dereito ao desfrute da parte proporcional correspondente ao tempo realmente traballado durante o dito ano.

5. O dereito a vacacións non é susceptible de compensación económica. Non obstante, o persoal que cese durante o transcurso do ano terá dereito ao aboamento do salario correspondente á parte de vacacións devengadas e non desfrutadas, como concepto integrante da liquidación pola súa baixa na empresa.

6. Para efectos do devengo de vacacións, considerarase como tempo efectivamente traballado o correspondente á situación de incapacidade laboral transitoria, sexa cal fose a súa causa. Non obstante, dado que o dereito ao desfrute de vacacións caduca co transcurso do ano natural, perderase este se, ao seu vencemento, o traballador continuase de baixa, aínda que manterá o dereito a percibir a diferenza entre a retribución de vacacións e a prestación de IT.

7. Unha vez iniciado o desfrute do período regulamentario de vacacións, se sobreviñese a situación de incapacidade laboral transitoria, a duración desta computarase como días de vacación, sen prexuízo do dereito do traballador a percibir a diferenza que puidese existir entre a retribución correspondente a vacacións e a prestación de IT.

Se a incapacidade temporal se producise despois de pactada a data de inicio para o desfrute individual das vacacións e antes de chegar á dita data, o traballador manterá o dereito a desfrutar as vacacións ata o transcurso do ano natural, acordándose un novo período de desfrute despois de producida a alta da IT.

O parágrafo anterior non será de aplicación nos suposto de vacacións colectivas de todo un centro de traballo.

8. O desfrute das vacacións, como norma xeral e salvo pacto en contrario, terá carácter ininterrompido.

O período vacacional poderá, non obstante, fraccionarse de común acordo entre empresa e traballador, e garantiráselle a este quince días, polo

menos, de desfrute entre os meses de maio a setembro, ambos inclusive, complementándose o período que lle corresponda para o desfrute no resto do ano.

9. A retribución das vacacións consistirá na cantidade fixa establecida nas táboas salariais do convenio.

10. Os días non laborables que se fixan no anexo II do calendario laboral do sector como consecuencia da adaptación da xornada por convenio, non computarán para efectos de vacacións.

Artigo 17º.-Permisos e licenzas.

1. O traballador, logo do aviso de polo menos 48 horas, salvo acreditada urxencia e xustificación posterior, atópase facultado para ausentarse do traballo, mantendo o dereito á percepción de todos aqueles conceptos retributivos que non estean vinculados de forma expresa á prestación efectiva da actividade laboral, por algún dos motivos e polo tempo seguinte:

- a) Quince días naturais en caso de matrimonio.
- b) Tres días naturais por nacemento ou adopción dun fillo.
- c) Un día por matrimonio de fillos.
- d) Tres días naturais por falecemento do cónxuxe e parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade.
  
- e) Dous días naturais por enfermidade grave do cónxuxe e parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade.
  
- f) Un día por traslado de domicilio habitual.
- g) Polo tempo necesario para concorrer a exames como consecuencia dos estudos que estea realizando en centros de ensino universitarios ou de formación profesional de carácter público ou privado, recoñecidos.

Cando polos motivos expresados nas letras b), c), d) e e), o traballador necesite efectuar un desprazamento para o efecto, os prazos sinalados neles incrementaranse en dous días naturais.

2. Nas mesmas condicións que as previstas no número 1 deste artigo, o traballador poderá ausentarse do traballo polo tempo necesario para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal. Cando conste nunha norma legal un período determinado de ausencia, aplicarase o que esta dispoña, en canto á súa duración e compensación económica.

No suposto de que, polo cumprimento do deber ou desempeño do cargo público, o traballador perciba unha compensación económica, calquera que sexa a súa denominación, descontarase o importe desta da retribución a que tivese dereito na empresa.

Cando o cumprimento do deber antes referido supoña a imposibilidade de prestación de traballo en máis do vinte e cinco por cento das horas laborais nun período de tres meses, a empresa estará facultada para decidir o paso do traballador afectado á

situación de excedencia forzosa, con todos os efectos inherentes a ela.

3. Os traballadores, por lactación dun fillo menor de nove meses, terán dereito, sen ningunha perda de retribución, a unha hora diaria de ausencia ao traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A muller, por propia vontade e igualmente sen perda de retribución, poderá substituír este dereito por unha redución da xornada laboral en media hora diaria coa mesma finalidade. No caso de que a nai e o pai traballen, este permiso poderá ser desfrutado unicamente por un deles.

4. O traballador que, por razóns de garda legal, teña ao seu coidado directo algún menor de seis anos ou un diminuído físico ou psíquico que non desempeñe outra actividade retributiva, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario, entre un terzo e un máximo da metade da duración daquela.

O exercicio deste dereito por parte do traballador durante os primeiros nove meses de vida do menor, é incompatible co previsto no número 3 deste artigo.

Réxime económico

Artigo 18º.-Percepcións económicas.

1. Do conxunto de percepcións económicas, en diñeiro ou en especie, que o traballador obtén na relación de traballo por conta allea, unhas percíbeas como retribución ou contraprestación directa pola prestación do seu traballo e son as que constitúen o salario. Outras percíbeas como compensación de gastos, como prestacións e os seus complementos e indemnizacións ou por modificacións na súa relación de traballo, e ningunha delas forma parte do salario por ser percepcións de carácter extrasalarial.

2. Percepcións económicas salariais:

a) Salario base é aquela parte da retribución que se fixa atendendo exclusivamente á unidade de tempo, co rendemento normal exixible, de acordo coa táboa salarial exposta no anexo I.

b) Complementos salariais ou cantidade que, se é o caso, deba engadírselle ao salario base, atendendo ás seguintes circunstancias distintas da unidade de tempo:

Persoais, tales como antigüidade consolidada, se é o caso.

De posto de traballo, tales como as derivadas de traballo, incentivos, traballos a obra feita, pluses de actividade ou asistencia ou horas extraordinarias.

As cantidades que as empresas lles aboen libre e voluntariamente aos seus traballadores.

As pagas extraordinarias e a retribución de vacacións.

3. Percepcións económicas non salariais:

a) As prestacións e indemnizacións da Seguridade Social e os seus complementos.

b) As indemnizacións ou suplidos por gastos que tivesen que ser realizados polo traballador como consecuencia da súa actividade laboral, tales como ferramentas e roupa de traballo, así como as cantidades que se aboen en concepto de axudas de custo, gastos de viaxe ou locomoción, pluses extrasalariais e aquelas diferenzas de aluguer ou custo de vivenda que viñese percibindo o traballador, en aplicación do artigo 146.7º da derogada, para o sector da construción, ordenanza laboral da construción.

c) As indemnizacións por cesamentos, mobilidade xeográfica, suspensións, extincións, resolucións de contrato ou despedimento e accidente de traballo e enfermidade profesional.

4. Aqueles complementos salariais que teñan carácter funcional ou circunstancial, como os de posto de traballo, os de calidade ou cantidade de traballo realizado, e as cantidades que as empresas aboen libre e voluntariamente, consideraranse non consolidables no salario do

traballador e non se computarán como base das percepcións enumeradas no número 2 deste artigo.

Artigo 19º.-Estrutura das percepcións económicas.

1. Conceptos salariais e extrasalariais que forman parte da táboa de percepcións económicas.

a) Os conceptos son os seguintes:

Salario base.

Gratificacións extraordinarias.

Complementos salariais.

Complementos extrasalariais.

b) No concepto gratificacións extraordinarias enténdese incluída a retribución de vacacións.

c) Nos complementos salariais considéranse incluídos todos os complementos que se pacten, que constitúan contraprestación directa do traballo e non compensación de gastos orixinados por asistir ou realizar o traballo.

d) En complementos extrasalariais considéranse incluídos cantos conceptos se pacten de carácter indemnizatorio de gastos orixinados ao traballador pola prestación do seu traballo, tales como distancia, transporte, percorrido, ferramentas e roupa de traballo.

2. Dentro do citado espírito de homoxeneización e racionalización, acórdase establecer as proporcións que deben gardar algúns dos conceptos, en relación co total anual pactado nas táboas de percepcións económicas deste convenio.

a) Os conceptos de salario base e gratificacións extraordinarias definidas no artigo anterior, sumados, deberán quedar comprendidos entre o 65% e o 75% do total anual das táboas do convenio para cada categoría ou nivel.

b) O complemento extrasalarial deberá quedar comprendido durante 2004 para cada categoría ou nivel retributivo, entre o 5% e o 7%.

c) Os complementos salariais sumados ocuparán a restante porcentaxe que resulte de aplicar os dous criterios anteriores sobre o total anual das táboas do convenio, para cada categoría ou nivel retributivo.

3. Ademais dos conceptos descritos, poderán existir no recibo de salarios dos traballadores as restantes percepcións a que fai referencia o artigo anterior.

Todo isto mentres subsistan estas obrigas no convenio xeral do sector da construción.

Artigo 20º.-Devengo das percepcións económicas.

1. O salario base devengarase durante todo os días naturais, polos importes que para cada categoría e nivel se establecen no anexo I.

2. Os complementos salariais de convenio devengarase durante os días efectivamente traballados, polos importes que, para cada categoría e nivel, se fixen no anexo I.

3. Os complementos extrasalariais de convenio devengarase durante os días de asistencia ao traballo, polos importes que se fixan no anexo I.

4. As pagas extraordinarias devengarase por días naturais, na seguinte forma:

a) Paga de xuño: do 1 de xaneiro ao 30 de xuño.

b) Paga de Nadal: do 1 de xullo ao 31 de decembro.

5. A remuneración anual mencionada comprenderá todas as percepciónes económicas pactadas no convenio, por nivel e categoría profesional.

De acordo coas formas de devengo, a remuneración anual estará dada pola seguinte fórmula:

$$RA=SB \times 335 + \{(PS+PE) \times n^{\circ} \text{ de días efectivos de traballo}\} + \text{vacacións} + PX + PN.$$

RA = Remuneración anual.

SB = Salario base.

PS = Complementos salariais.

PE = Complementos extrasalariais.

PX = Paga xuño.

PN = Paga Nadal.

Artigo 21º.-Pagamento das percepciónes económicas.

1. Pagamento do salario.

a) Todas as percepciónes, agás as de vencemento superior a un mes, aboaranse mensualmente, por períodos vencidos e dentro dos primeiros cinco días hábiles do mes seguinte ao do seu devengo, aínda que o traballador terá dereito a percibir quincenalmente anticipos cunha contía que non será superior ao 90% das cantidades devengadas.

b) As empresas destinarán ao pagamento a hora inmediatamente seguinte ao de remate da xornada ordinaria, nas datas habituais de pagamento. Cando por necesidades organizativas se realice o pagamento dentro da xornada laboral, esta interromperase e prolongarase despois do horario de traballo polo tempo

empregado no pagamento, sen que en ningún caso tal prolongación poida exceder en máis dunha hora.

c) O tempo empregado no pagamento de retribucións e anticipos á conta delas quedará exento do cómputo da xornada laboral, considerándose como mera permanencia no centro de traballo e polo tanto non retribuído para ningún efecto.

d) As empresas quedan facultadas para pagar as retribucións e anticipos á conta deles, mediante cheque, transferencia ou outra modalidade de pagamento a través da entidade bancaria ou financeira. Se a modalidade de pagamento fose o cheque, o tempo empregado no seu cobramento será por conta do traballador.

As empresas que veñan obrigadas a efectuar o pagamento de salarios por talón bancario ingresarán o seu importe, por petición do traballador, na conta bancaria que sinale o traballador, sen que iso poida ocasionar mingua ou gasto ningún para os citados.

e) O traballador deberá facilitarlle á empresa o tempo do seu ingreso ou a súa incorporación, o seu número de identificación fiscal (NIF), de conformidade coa normativa aplicable ao respecto.

2. O réxime retributivo salarial, para todos os traballadores comprendidos neste convenio, será establecido para cada categoría profesional nas táboas salariais que figuran no anexo.

Para unha maior simplificación dos cálculos retributivos, como anexo a este convenio, tamén figurará a táboa de retribucións mensuais e anuais de todas as categorías profesionais.

Para todas as categorías os salarios estipúlanse mensualmente, con independencia do número de días naturais de cada mes.

Cando proceda a aplicación do salario/día, resolverase dividindo a retribución mensual por trinta (30).

O persoal que cese durante o período de prórroga do convenio, terá dereito a percibir como atrasos o tanto por cento que se determine a primeiro de ano entre a representación sindical e patronal, que terá como base o IPC previsto polo Goberno.

Artigo 22º.-Complemento de asistencia, produtividade, puntualidade.

O complemento de asistencia, produtividade e puntualidade cobrarao o traballador que, con rendemento normal e correcto e ademais coa debida puntualidade, non teña ningunha falta de asistencia non xustificada ao traballo.

Para estes efectos, non se entenden inxustificadas as faltas en situación de baixa por enfermidade ou accidente, período vacacional, licenzas retributivas ao abeiro do CXSC e demais disposicións vixentes, e licenzas retributivas con permiso ou expresa autorización da empresa.

O dito complemento será satisfeito unicamente por xornada completa realmente traballada.

Polo seu carácter de complemento de calidade, queda excluído directamente da base de cálculo das horas extraordinarias.

Artigo 23º.-Perda do complemento de asistencia, produtividade e puntualidade.

1. Perderase o complemento correspondente a dous días, por faltas de puntualidade que totalicen máis de trinta minutos de atraso nun mes natural.

2. Perderase o complemento correspondente a catro días por faltas de puntualidade que totalicen máis de corenta e cinco minutos de atraso nun mes natural.

3. Perderase a totalidade do complemento mensual, por faltas de puntualidade que sumen máis de dúas horas de atraso nun mes natural.

4. A primeira xornada non traballada completa, sen que se xustifique a falta, suporá a perda de dous días de complemento; a segunda, a perda de oito días de complemento e a terceira a perda do complemento mensual.

Para a determinación do complemento diario, para efectos de penalización, dividirase o importe mensual entre vinte e cinco (25).

As faltas ou atrasos, non xustificadas, computaranse dentro de cada mes natural.

Artigo 24º.-Horas extraordinarias.

As partes que asinan este convenio acordan a conveniencia de reducir ao mínimo indispensable a realización de horas extraordinarias, axustándose aos seguintes criterios:

a) As horas extraordinarias, en todo caso, pola súa natureza, serán voluntarias de acordo coas disposicións vixentes, agás as que teñan a súa causa en forza maior.

b) Considéranse horas extraordinarias estruturais as motivadas por pedidos ou puntas de produción, ausencias imprevistas, cambio de quenda e perda ou deterioración da produción, ou por calquera circunstancia de carácter estrutural que altere o proceso normal de produción.

c) O número de horas extraordinarias que realice cada traballador, agás nos supostos de forza maior, non excederá de 80 ao ano (artigo 69 CGC).

d) Os importes das horas extraordinarias para cada unha das categorías é o que se determina na táboa anexo I.

e) As empresas, sempre e cando non se perturbe o normal proceso produtivo, poderán compensar a retribución das horas extraordinarias por tempos equivalentes de descanso.

No suposto de que se realizase a compensación prevista no parágrafo anterior, as horas extraordinarias compensadas non se computarán para os efectos dos límites fixados para elas na letra c deste artigo.

#### Complementos salariais

Artigo 25º.-Aumentos periódicos por anos de servizos.

Antigüidade consolidada.

Como consecuencia do acordo sectorial nacional da construción sobre o concepto económico de antigüidade, asinado o 18 de outubro de 1996 (BOE do 21 de novembro), ámbalas partes asinantes asumen os seguintes compromisos:

a) Os traballadores manterán e consolidarán os importes aos que tivesen dereito polo complemento persoal de antigüidade o 21 de novembro de 1996.

Ao importe anterior así determinado engadiráselle, se é o caso, a cada traballador que xa viñese percibindo algunha contía por este concepto, o importe equivalente á parte proporcional de antigüidade que o traballador tivese devengada e non cobrada o 21 de novembro de 1996, que se calculará, por defecto ou por exceso, por anos completos. Para o cálculo dos importes desta parte de antigüidade devengada e non cobrada, teranse en conta os importes que para cada categoría e nivel fixe cada convenio de ámbito inferior.

b) Os importes obtidos ao abeiro do previsto na letra a) manteranse invariables e por tempo indefinido como un complemento retributivo ad personam, é dicir, non sufrirán modificacións en ningún sentido e por ningunha causa, extinguíndose xuntamente coa extinción do contrato do traballador afectado coa súa empresa. O dito complemento retributivo ad personam reflectirase nos recibos oficiais de salario coa denominación de antigüidade consolidada.

Artigo 26º.-Gratificacións extraordinarias.

1. Os traballadores afectados por este convenio terán dereito exclusivamente a dúas pagas extraordinarias ao ano, que se aboarán nos meses de xuño e decembro, antes dos días 30 e 20 de cada un deles.

2. A contía das pagas extraordinarias será, para cada categoría ou nivel, o importe que figura na táboa salarial do anexo I, máis antigüidade consolidada.

3. As ditas pagas extraordinarias non se devengarán mentres dure calquera das causas de suspensión de contrato previstas no artigo 45 do Estatuto dos traballadores.

Artigo 27º.-Proporcionalidade no devengo das pagas extraordinarias.

O importe das pagas extraordinarias para o persoal que, en razón da súa permanencia, non teña dereito á totalidade da súa contía, será rateado conforme os seguintes criterios:

a) O persoal que ingrese ou cese no transcurso de cada semestre natural devengará a paga en proporción ao tempo de permanencia na empresa durante este.

b) Ao persoal que cese no semestre respectivo faráselle efectiva a parte proporcional da gratificación

no momento de realizar a liquidación dos seus haberes.

c) O persoal que preste os seus servizos en xornada reducida ou a tempo parcial devengará as pagas extraordinarias en proporción ao tempo efectivamente traballado.

#### Artigo 28º.-Premio de regularidade.

Este premio establéceno as empresas para fomentar a regularidade na asistencia ao traballo, fixándose no importe dunha mensualidade do salario base de cada categoría profesional, sen antigüidade nin complementos, e nas seguintes condicións:

1. Con menos de oito faltas, xustificadas ao traballo no ano natural, percibirán o importe total do premio.
2. Con máis de oito faltas xustificadas ao traballo no ano natural, e menos de quince, percibirán o 50% do premio.
3. Con máis de quince faltas xustificadas ao traballo no ano natural e ata 20 percibirán o 10% do premio.
4. Con vinte e unha ou máis faltas xustificadas ao longo de todo o ano natural, non percibirán cantidade ningunha referida a este premio.
5. Con cinco faltas inxustificadas ao longo de todo o ano natural, perderase todo dereito ao premio de regularidade no traballo, con independencia das sancións que, por faltas de asistencia, de acordo coas disposicións en vigor sobre a materia, lles poidan impoñer as empresas aos traballadores.
6. Este premio será satisfeito polas empresas no mes de setembro, referido ao exercicio económico do ano anterior, se ben o seu cálculo económico se fará en función do salario base vixente para cada categoría profesional no momento en que proceda o aboamento.

Para estes efectos, os períodos de disfrute de vacacións anuais regulamentarias non se computarán como faltas xustificadas, así como as licenzas retribuídas ao abeiro da lexislación vixente.

#### Artigo 29º.-Traballos excepcionalmente penosos, tóxicos, perigosos.

1. Aos traballadores que teñan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosos, tóxicos ou perigosos, deberánselles aboar un incremento do 20% sobre o seu salario base. Se estas funcións se efectuaran durante a metade da xornada ou en menos tempo, o complemento será do 10%.
2. As cantidades iguais ou superiores ao complemento fixado neste artigo que estean establecidas ou se establezan polas empresas, serán respectadas sempre que fosen concedidas polos conceptos de excepcional penosidade, toxicidade ou perigosidade, en tal caso non será exigible o aboamento dos incrementos fixados neste artigo. Tampouco estarán obrigadas a satisfacer os aumentos, aquelas empresas que os teñan incluídos, en igual ou superior contía, no salario de cualificación do posto de traballo.
3. Se por calquera causa desapareceran as condicións de excepcional penosidade, toxicidade ou perigosidade, deixarán de aboarse os indicados incrementos, non tendo por tanto carácter consolidable.
4. No caso de discrepancia entre as partes sobre se un determinado traballo, labor ou actividade debe cualificarse como excepcionalmente penoso, tóxico ou perigoso, corresponde á xurisdición competente, resolver o procedente.

Os incrementos económicos que, se é o caso, se deriven da citada resolución, terán efecto a partir da data da que a mesma fose notificada, agás que a resolución dispoña outra data.

A dita resolución será recorrible polas partes de acordo coa lexislación vixente.

Todo iso mentres subsista esta obriga no convenio xeral do sector da construción.

Artigo 30º.-Traballos nocturnos.

O persoal que traballe entre as vinte e dúas horas e as seis da mañá, percibirá un complemento de traballo nocturno equivalente ao 25 por cento do salario base da súa categoría.

Se o tempo traballado no período nocturno fose inferior a catro horas, aboarase un complemento sobre o tempo traballado efectivamente. Se as horas nocturnas exceden de catro, aboarase o complemento correspondente a toda a xornada traballada.

Cando existan dúas quendas e en calquera delas se traballe soamente unha hora do período nocturno, non será aboada esta con complemento de nocturnidade.

Todo iso en mentres subsista esta obriga no convenio xeral do sector da construción.

Indemnizacións non salariais

Artigo 31º.-Complemento extrasalarial que comprende complemento de transporte e complemento de distancia.

Co fin de simplificar o cómputo de distancia entre o domicilio do traballador e o centro de traballo, así como as indemnizacións ou suplidos polos gastos ocasionados como consecuencia da súa actividade laboral, aboaráselles a todos os traballadores, calquera que sexa a distancia que separe o centro de traballo do seu domicilio, as cantidades que figuran no anexo I.

Será satisfeito, unicamente, en xornada completa realmente traballada, e non será cotizable para efectos da Seguridade Social e accidentes de traballo, precisamente pola súa condición de indemnizacións ou suplidos polos gastos realizados como consecuencia da súa actividade laboral.

Para a determinación deste complemento diario, dividirase entre vinte e cinco (25) a cantidade que figura para cada categoría profesional no anexo I.

Artigo 32º.-Complemento de hospitalización.

No caso de accidente laboral acontecido no centro de traballo e en horario de traballo, e que dea lugar

a hospitalización, a empresa aboará un complemento que, sumado ás prestacións regulamentarias por incapacidade temporal e transitoria, garanta o cento por cento do salario real e durante un período máximo de seis meses, salvo que remate antes o contrato de traballo ou a obra.

Artigo 33º.-Desprazamentos e axudas de custo.

Desprazamentos: en caso de desprazamento dos traballadores, o empresario poderá optar entre o aboamento das axudas de custo ou o pagamento dos gastos ocasionados, debidamente xustificadas.

Axuda de custos: establécese unha axuda de custos, igual para todas as categorías, cos importes que se sinalan a seguir:

a) Axuda de custos completa: 18,72 euros diarios en desprazamentos, do traballador, en días illados ou consecutivos sen exceder tres días.

15,60 euros diarios en desprazamentos do traballador para máis de tres días consecutivos

b) Media axuda de custos: 8,32 euros diarios en desprazamentos, do traballador, en días illados ou consecutivos.

7,28 euros diarios en desprazamentos do traballador con máis de tres días consecutivos.

Artigo 34°.-Locomoción.

1. Serán por conta da empresa os gastos de locomoción que se orixinen como consecuencia da situación de desprazamento, xa sexa poñendo medios propios á disposición do traballador, xa aboándolle a compensación de 0,18 euros/km.

2. Cando persoal desprazado que poida volver a pasar a noite á súa residencia habitual tivese que empregar, como consecuencia do desprazamento, máis dunha hora en cada unha das viaxes de ida e volta ao lugar de traballo desde o centro de traballo correspondente utilizando medios ordinarios de transporte, o exceso aboaráselle a pro rata do salario de convenio.

Artigo 35°.-Indemnizacións por desgaste de ferramenta.

A indemnización para aqueles traballadores que a achegan, logo de determinación da empresa, será de 0,28 céntimos de euro por cada día efectivo de traballo.

Artigo 36°.-Xubilación.

Rexerá o disposto ao respecto na lexislación vixente en cada momento.

Queda sen efecto o contido do artigo 36.A) do convenio de data 31-12-1999, BOP de Lugo nº 299, relativo á xubilación voluntaria anticipada, por acordo establecido no convenio xeral do sector da construción, artigo 101 do ano 2002.

Artigo 37°.-Indemnizacións.

1. Establécense as seguintes indemnizacións para os traballadores afectados por este convenio:

a) En caso de morte derivada de enfermidade común ou accidente non laboral, o importe dunha mensualidade de todos os conceptos das táboas do convenio aplicable, vixentes en cada momento.

b) En caso de morte, incapacidade permanente absoluta ou gran invalidez derivadas de accidente de traballo ou enfermidade profesional, a cantidade de 39.000 euros.

c) no caso de incapacidade permanente total derivada de accidente de traballo ou enfermidade profesional, a cantidade de 22.000 euros.

Para a cobertura das indemnizacións previstas nos puntos b) e c), as empresas subscribirán unha póliza individual ou colectiva que deberán exhibir ao traballador que así o solicite.

2. Salvo designación expresa de beneficiarios polo asegurado, a indemnización faráselle efectiva ao traballador accidentado, ou no caso de falecemento, aos herdeiros legais do traballador.

3. A materia regulada neste artigo, por ser da reservada ao ámbito xeral estatal, non poderá ser obxecto de regulación en ámbito inferior, e será compensable e absorbible coas indemnizacións que por estes conceptos estiveran establecidas con anterioridade á entrada en vigor do convenio xeral.

4. As indemnizacións previstas nas letras b) e c) deste artigo serán consideradas á conta de calquera outra cantidade que puidera ser recoñecida como consecuencia de responsabilidades civís sempre que non deriven de condenas penais exixidas ou impostas ao empresario, debendo

deducirse destas en todo caso, tendo en conta a natureza civil que teñen as mesmas e ambas as partes lles recoñecen. Tampouco as ditas indemnizacións poderán servir como base para a imposición da recarga de prestacións por falta de medidas de seguridade e saúde no traballo.

5. Para os efectos de acreditar o dereito ás indemnizacións aquí pactadas considerárase como data do feito causante aquela na que se produce o accidente de traballo ou a causa determinante da enfermidade profesional.

6. As indemnizacións pactadas comezarán a obrigar aos 30 días da publicación do convenio xeral do sector da construción.

Outras disposicións

Artigo 38º.-Traballos de superior categoría.

1. Por necesidades organizativas, de produción ou de contratación, o traballador poderá ser destinado a ocupar un posto de superior categoría á que tivese recoñecida, por prazo que non exceda os seis meses durante un ano ou oito durante dous anos, e tendo dereito a percibir, mentres se atope en tal situación, a remuneración correspondente á función efectivamente desempeñada.

2. Transcorrido o dito período, o traballador poderá reclamar da empresa a clasificación profesional adecuada e, se esta non resolverse favorablemente ao respecto no prazo de quince días hábiles e logo do

informe, se é o caso, dos representantes legais dos traballadores, poderá reclamala perante a xurisdición competente, e producirá efectos se estiman a reclamación e, unha vez firme a resolución correspondente, a partir do día no que o interesado solicitou a súa adecuada clasificación.

3. Cando se realicen funcións de categoría superior, pero non proceda o ascenso por non reunir o interesado os requisitos precisos ao respecto, o traballador terá dereito a percibir a diferenza retributiva existente entre a categoría asignada e a da función efectivamente realizada.

4. Exceptúanse do anteriormente disposto os traballos de categoría superior que o traballador realice de común acordo coa empresa, co fin de prepararse para o ascenso.

5. O disposto neste artigo non será aplicable, agás no que se refire á retribución, nos supostos de substitución por servizo militar ou prestación social substitutoria, incapacidade temporal, maternidade, permisos e excedencias, nos que a substitución comprenderá todo o tempo que duren as circunstancias que a motivasen.

Todo isto mentres subsista esta obriga no convenio xeral do sector construción.

Artigo 39º.-Traballos de inferior categoría.

1. A empresa, por necesidades perentorias, transitorias ou imprevisibles, poderá destinar un traballador a realizar tarefas correspondentes a unha categoría profesional inferior á súa polo tempo imprescindible, comunicándollo aos representantes legais dos traballadores, se os houber; o interesado non poderá negarse a efectuar o traballo encomendado, sempre que iso non prexudique a súa formación profesional. Nesta situación o traballador seguirá percibindo a remuneración que pola súa categoría e función anterior lle corresponda.

2. A un traballador non se lle poderá impor a realización de traballos propios de categoría inferior máis de tres meses ao ano, mentres todos os traballadores da mesma categoría non rotasen na realización das ditas tarefas. Non se considerarán, para efectos do cómputo, os supostos de avaría ou forza maior.

3. Se o destino de inferior categoría profesional fose solicitado polo propio traballador, asignaráselle a este a retribución que lle corresponda pola función efectivamente desempeñada, pero non se lle poderá esixir que realice traballos de categoría superior a aquela pola que se é retribuído.

Todo isto mentres subsista esta obriga no convenio xeral do sector da construción.

Artigo 40º.-Roupa de traballo.

As empresas comprendidas neste convenio entregaranlle ao persoal operario nos meses de xaneiro e xullo de cada ano, unha funda de traballo. Os de nova incorporación recibirán a dita peza de roupa unha vez transcorrido o período de proba, e as

seguintes, nas datas nas que se lle entreguen ao resto do cadro de persoal.

Artigo 41º.-Salario mínimo interprofesional.

O salario mínimo interprofesional non modificará a estrutura deste convenio nin a contía das retribucións pactadas nel, sempre e cando se lle garantan ao traballador ingresos superiores, en cómputo anual, aos mínimos fixados polas disposicións daquel salario mínimo interprofesional.

Artigo 42º.-Seguridade e saúde no traballo.

Haberá que aterse, en todo momento, ao disposto no Estatuto dos traballadores, convenio xeral da construción e demais lexislación vixente sobre a materia.

As partes signatarias acordan constituír a comisión mixta paritaria provincial sectorial de seguridade e hixiene, integrada por un representante de cada unha das centrais sindicais asinantes deste convenio, e un número de representantes da Asociación Provincial de Empresarios da Construción de Lugo igual ao total das centrais sindicais.

Serán funcións desta comisión:

a) Solicitar ao Ministerio de Traballo e ao Goberno da Xunta de Galicia o recoñecemento oficial como interlocutor social sectorial en materia de seguridade e hixiene, tanto no seu aspecto lexislativo coma no desenvolvemento dos plans e medidas formativas.

b) Estudar e acordar os mecanismos oportunos de coordinación da información provincial en materia de sinistralidade no sector, que subministrarán as comisións específicas provinciais ou, no seu defecto, as comisións paritarias dos convenios.

c) Promover cantas medidas considere tendentes a mellorar a situación do sector nesta materia, tendo como obxecto fundamental estender a preocupación pola seguridade a todos os niveis, fomentando campañas de mentalización, etc.

d) Acometer as xestións necesarias para obter os medios que lle permitan desenvolver as súas funcións coa eficacia adecuada.

Artigo 43º.-Contrato para traballo fixo de obra.

1. Segundo o previsto no artigo 15.1º a) do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores este contrato que ten por obxecto a realización dunha obra ou traballo determinados, e formalizárase sempre por escrito.

2. Con carácter xeral, o contrato é para unha soa obra, con independencia da súa duración, e rematará cando rematen os traballos do oficio e categoría do traballador na dita obra.

3. No obstante lo anterior, el personal fijo de obra poderá prestar servicios a una misma empresa, e en distintos centros de traballo dunha mesma provincia sempre que exista acordo expreso para

cada un dos distintos centros sucesivos, durante un período máximo de tres anos consecutivos, agás que os traballos

da súa especialidade na última obra se prolonguen máis alá do dito termo, sen perder tal condición e devengando os conceptos compensatorios que correspondan polos seus desprazamentos. Para tal efecto subscribirán o correspondente documento segundo o modelo que figura no anexo IV.

4. O cesamento dos traballadores deberá producirse cando a realización paulatina das correspondentes unidades de obra fagan innecesario o número dos contratados para a súa execución, debendo reducirse este de acordo coa diminución real do volume de obra realizada.

Este cesamento deberá comunicárselle por escrito ao traballador cunha antelación de quince días naturais. Non obstante, o empresario poderá substituír este aviso previo por unha indemnización equivalente á cantidade correspondente aos días de aviso previo omitidos, calculada sobre os conceptos salariais das táboas do convenio, todo iso sen prexuízo da notificación escrita do cesamento. A citada indemnización debere incluírse no recibo de salarios coa liquidación correspondente ao cesamento.

5. Se se producise a paralización temporal dunha obra por causa imprevisible para o empresario e allea á súa vontade, tansí que se dase conta pola empresa á representación dos traballadores do centro ou, no seu defecto, á omisión paritaria provincial, eperarán a terminación de obra e o cesamento previstos no punto 1, con excepción do aviso previo. A representación dos traballadores do centro ou, no seu defecto, a comisión paritaria provincial, disporán, se é o caso, dun prazo máximo improrrogable dunha semana para a súa constatación, a contar desde a notificación. O empresario contrae tamén a obriga de ofrecer de novo emprego ao traballador cando as causas de paralización da obra desaparecesen. A dita obriga entenderase extinguida cando a paralización se converta en definitiva. Logo de acordo entre as partes, o persoal afectado por esta terminación de obra poderase incluír no regulado no punto 2.

Este suposto non será de aplicación en casos de paralización por conflito laboral.

6. En todos os supostos regulados nos puntos anteriores e segundo o previsto no artigo 49.1º c) do etxto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, establécese unha indemnización por cesamento do 4,5 por cento, calculada sobre os conceptos salariais das táboas do convenio aplicable, devengados durante a vixencia do contrato.

Artigo 44º.-Outras modalidades de contratación.

1. Os traballadores que formalicen contratos dos regulados no Real decreto 2702/1998, ou norma que o substitúa, exceptuando contrato de fixo de obra regulado no artigo anterior, terán dereito, unha vez rematado o contrato correspondente por expiración do tempo convido, a percibir unha indemnización de carácter non salarial por cesamento do 7%, se a duración fose igual ou inferior a un ano, e do

4,5% se a duración fose superior a un ano, calculada sobre os conceptos salariais das táboas do convenio aplicable devengados durante a vixencia do contrato.

Esta indemnización terá a consideración establecida pola normativa específica de aplicación, para os efectos do disposto no artigo 49.1º c) do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores.

2. Poderá concertarse o contrato de duración determinada previsto no punto 1º b) do artigo 15 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, cuxa duración máxima será de doce meses nun período de dezaioito meses, computándose a dita duración desde que se produza a causa que xustifica a celebración. Neste suposto, considerara se que se produce a causa que

xustifica a celebración do citado contrato nos casos previstos no texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, cando se incremente o volume de traballo ou se considere necesario aumentar o número de persoas que realicen un determinado traballo ou presten un servizo.

3. As empresas afectadas por este convenio, cando utilicen os servizos de traballadores con contratos de posta á disposición, aplicarán as condicións pactadas nel.

4. Contrato para a formación.

4.1. O sector reconece a importancia que o contrato para a formación pode ter para a incorporación, con adecuada preparación, de determinados colectivos de mozos. Esta preparación debe recoller tanto o aspecto práctico de cada oficio como un coñecemento e adecuación ao sistema educativo xeral. Debemos, por iso, indicar a oportunidade de que a formación teórica e práctica, correspondente aos contratos para a formación se leve a cabo a través das institucións formativas de que se dotou o sector.

4.2. De conformidade co establecido no punto 2 da disposición transitoria primeira do CXSC, esta regulación substitúe integramente o establecido nesta materia nos convenios de ámbito inferior ou se é o caso autonómicos, sen prexuízo do estipulado nos puntos 4.9 e 4.10 deste artigo.

4.3. O contrato para a formación terá como obxecto a adquisición da formación teórica e práctica necesaria para o adecuado desempeño dun oficio cualificado no sector da construción.

4.4. Sen prexuízo da posible adaptación a novas tecnoloxías e de resultados da clasificación profesional actualmente prevista no artigo 31 do convenio xeral do sector da construción, poderán ser obxecto deste contrato para a formación os oficios incluídos nos niveis VIII e IX da disposición transitoria primeira do convenio xeral do sector da construción.

4.5. O contrato para a formación poderase celebrar con traballadores que cumprisen os dezaseis anos e sexan menores de vinte e un anos, que non teñan a titulación requirida para formalizar contrato en prácticas no oficio ou posto de formación, ou que aprobasen algún curso de formación profesional ocu

pacional homologado da mesma especialidade e cun número de horas teóricas equivalente ou superior ás previstas para a formación.

4.6. Igualmente poderá celebrarse o contrato para a formación, sen restrición ao límite superior de idade anteriormente sinalado, cos seguintes colectivos de traballadores desempregados:

-Minusválidos.

-Traballadores estranxeiros durante os dous primeiros anos de vixencia do seu permiso de traballo, salvo que acrediten a formación e experiencia necesarias para o desempeño do posto de traballo.

-Aqueles que leven máis de tres anos sen actividade laboral.

-Os que se atopen en situación de exclusión social.

-Os que se incorporen como alumnos-traballadores aos programas de escolas taller, casas de oficio e talleres de emprego.

4.7. O tipo de traballo que debe prestar o traballador en formación estará directamente relacionado coas tarefas propias do oficio ou posto cualificado, entre os que se inclúen os labores de limpeza e mantemento dos utensilios e ferramentas empregados no labor conxunto, coa dilixencia correspondente á súa aptitude e coñecementos profesionais.

Non poderán ser contratados baixo esta modalidade, por razón de idade, os menores de dezaioito anos para os oficios de vixilante, poceiro e esteador, nin para aquelas tarefas ou postos de traballo que expresamente fosen declarados como especialmente penosos, tóxicos, perigosos e insalubres, con independencia da prohibición legal de realizar horas extraordinarias e traballo nocturno en calquera actividade.

4.8. A duración do contrato non poderá ser inferior a seis meses nin exceder dos tres anos para os contratos a que se refire o punto 4.5 precedente, nin de dous anos para os colectivos a que se refire o apartado 4.6, sen prexuízo do establecido no número 4.12.

Cando se celebre por un prazo inferior ao máximo establecido no parágrafo anterior, poderá prorrogarse antes do seu remate por acordo entre as partes, unha ou máis veces, por períodos non inferiores a seis meses, sen que o tempo acumulado, incluído o das prórrogas, poida exceder do referido prazo máximo. O aviso previo de remate do contrato deberá axustarse aos prazos e forma que indica o artigo 28.1º do convenio xeral do sector da construción.

Expirada a duración máxima do contrato para a formación, o traballador non poderá ser contratado baixo esta modalidade pola mesma ou distinta empresa.

4.9. Para a impartición do ensino teórico adoptarase como modalidade a de acumulación de horas nun día da semana ou ben o necesario para completar

unha semana enteira de formación. No contrato deberase especificar o horario de ensino.

O empresario, no contrato de traballo, está obrigado a designar a persoa que actuará como titor do traballador en formación, que deberá ser aquela que, polo seu oficio ou posto cualificado, desenvolva a súa actividade auxiliada por este; poderá asumir as titorías o propio empresario, sempre que desenvolva a súa actividade profesional na mesma obra có traballador en formación.

4.10. A retribución dos contratos para a formación será a seguinte:

Táboas salariais de contratados para a formación:

Agás colectivos punto 4.6 deste artigo.

Primeiro ano: 60%.

Segundo ano: 70%.

Terceiro ano: 85%.

Colectivos do punto 4.6 deste artigo:

Primeiro ano: 95%.

Segundo ano: 100%.

Porcentaxes referidas ao salario no nivel IX das táboas de cada convenio.

A dita retribución enténdese referida a unha xornada do 100% de traballo efectivo.

4.11. O complemento extrasalarial regulado no artigo 64 do convenio xeral do sector da construción devengarase polos contratos en formación en igual contía có sinalado no respectivo convenio colectivo provincial para o resto dos traballadores, durante os días que dure o contrato.

4.12. Toda situación de incapacidade temporal do contratado para a formación inferior a seis meses comportará a ampliación da duración do contrato por igual tempo a aquel no que o contrato estivese suspendido.

4.13. Se, concluído o contrato, o contratado para a formación non continuase na empresa, esta entregaralle un certificado acreditativo do tempo traballado con referencia ao oficio obxecto da formación e do aproveitamento que, ao seu xuízo, obtivo na súa formación práctica.

Así mesmo, o traballador contratado para a formación terá dereito a unha indemnización por cesamento do 4,5%, calculada sobre os conceptos salariais das táboas do convenio devengados durante a vixencia do contrato.

A Fundación Laboral da Construción, a través dos seus centros propios ou colaboradores, dará a cualificación a través das probas correspondentes, previamente homologadas, tanto do aproveitamento teórico coma práctico, e decidirá o seu pase á categoría de oficial.

Artigo 45º.-Formación continua.

Para aqueles traballadores que asistan a accións formativas presenciais, correspondentes á convoca

toria da Fundación Tripartita para a Formación Continua, durante os anos de vixencia deste acordo, xestionadas pola Fundación Laboral da Construción ou outras entidades asinantes deste convenio, o 50% das horas que precise esa acción será dentro da xornada laboral, ou deduciranse desta na dita porcentaxe, sempre que se dean as seguintes condicións:

a) A empresa poderá denegar a asistencia dun traballador a unha acción formativa, mediante resolución motivada, por razóns técnicas, organizativas ou de produción. En caso de denegación, o traballador poderá recorrer perante a comisión territorial da FLC.

b) Os traballadores que poden asistir ás accións formativas recollidas neste artigo non superarán anualmente o 10% dos cadros de persoal nin, naqueles centros de traballo con menos de 10 traballadores, poderá concorrer máis dun.

c) O 50% das horas por conta da empresa suporá un máximo anual de 20 horas por traballador, que se poderán distribuír nunha ou varias accións formativas.

d) O traballador solicitante deberá ter superado o período de proba e ter, en todo caso, unha antigüidade mínima dun mes na empresa.

e) Durante as horas formativas por conta da empresa, o traballador terá dereito ao salario que lle correspondería como se estivese traballando en xornada ordinaria.

f) O traballador deberá acreditar ante a empresa a asistencia á correspondente acción formativa.

g) Os permisos individuais de formación, recollidos no II Acordo nacional de formación continua, rexeranse polos dispostos nel.

Artigo 46º.-Integración social de minusválidos.

Para os efectos do previsto no artigo 38.1º da Lei 13/1982, do 7 de abril, de integración social de minusválidos, e tendo en consideración que as actividades e traballos nas obras comportan riscos para a saúde e seguridade dos traballadores, o cómputo do 2% realizarase sobre o persoal adscrito a centros de traballo permanentes.

Artigo 47º.-Antigüidade dos candidatos en eleccións de representantes dos traballadores.

En desenvolvemento do disposto no artigo 69.1º do Estatuto dos traballadores e pola mobilidade do persoal no sector, acórdase que, no ámbito deste convenio colectivo, poderán ser elixibles os traballadores que teñan dezaioito anos cumpridos e unha antigüidade na empresa, polo menos, de tres meses.

Artigo 48º.-Recibo liquidación.

1. O recibo liquidación da relación laboral entre empresa e traballador, para que surta plenos efectos liberatorios deberá ser conforme o modelo que figura

como anexo V deste convenio. A Asociación Provincial de Empresarios da Construción de Lugo editarao e proverá de exemplares a todas as empresas do sector da provincia.

2. Toda comunicación de cesamento ou de aviso previo de cesamento deberá ir acompañada dunha proposta de liquidación do modelo citado. Cando se utilice como proposta, non será preciso cubrir a parte que figura despois da data e lugar.

3. O recibo de liquidación, que será expedido pola Asociación Provincial de Empresarios da Construción de Lugo, numerado, selado e datado, terá validez unicamente dentro dos quince días seguintes á data na que foi expedido. A organización patronal que o expida estará obrigada a levar un rexistro que conteña os datos anteriormente expresados.

4. Unha vez asinado polo traballador, o recibo de liquidación producirá os efectos liberatorios que lle son propios.

5. Nos supostos de extinción de contrato de vontade do traballador non serán de aplicación os parágrafos 2 e 3 deste artigo.

6. O traballador poderá estar asistido por un representante dos traballadores ou, no seu defecto, por un representante sindical dos sindicatos asinantes deste convenio no acto da sinatura do recibo liquidación.

Aviso previo de cesamento.

O persoal que cese incumprindo o requisito de comunicarllo á empresa por escrito con dez días de antelación, efectivos de traballo, perderá unicamente o dereito ao cobramento de todas as percepcións correspondentes aos días de atraso no aviso previo.

Artigo 49º.-Médico de empresa.

As empresas que estivesen ou non obrigadas, por disposición legal, a contar co servizo de médico de empresa, quedan facultadas para constituír o dito servizo por si soas, por agrupación dunha delas, ou ben establecendo un servizo común por mediación da Asociación Provincial de Empresarios da Construción de Lugo.

Sempre que as mutuas patronais ou mutualidades laborais, que cubran os riscos de accidente de traballo en cada empresa, desexen realizar recoñecementos médicos sobre posibles enfermidades profesionais, así como cando o Gabinete de Seguridade e Hixiene de Lugo programe recoñecementos periódicos no sector, as empresas estarán obrigadas a conceder o tempo necesario para realizar estas revisións médicas, logo da debida citación por escrito, na que deberán figurar día, hora e lugar de recoñecemento.

Artigo 50º.-Dos sindicatos e dos comités de empresa.

Habrá que aterse ao disposto para o efecto no convenio xeral do sector de construción e demais lexislación aplicable.

Artigo 51º.-Comisión mixta paritaria.

Para interpretar o contido deste convenio, vixiar o cumprimento e exercer funcións de arbitraje nos problemas ou cuestións suscitadas como consecuencia da súa aplicación, noméase unha comisión mixta paritaria, integrada por un presidente, que será o da comisión deliberadora, e como vogais, un representante por cada unha das centrais sindicais que asinan o convenio e un número de representantes da Asociación Provincial de Empresarios da Construción de Lugo, igual ao total dos das centrais sindicais; sendo secretario o vogal de menor idade.

As partes poderán solicitar un asesor ou experto, cada unha delas.

As partes sométenlle expresamente á dita comisión mixta paritaria cantos problemas xurdan, individuais ou colectivos, na aplicación deste convenio. A este respecto fíxase como requisito de procedibilidade a sumisión previa do asunto á comisión mixta paritaria deste convenio.

Artigo 52º

No non previsto por este convenio aplicarase o disposto no convenio colectivo xeral do sector da construción e acordo sectorial nacional e demais normativa legal e regulamentaria, entendéndose derogada a ordenanza laboral da construción do 28-8-1970, agás en materia de clasificación profesional.

**ANEXO I**  
**Táboa de retribucións**

**Vixencia desde o 1-1-2004 ata o 31-12-2004**

Niveis	Categoría	Mensual	Annual	Total	Valor horas				
		Salario base	Compl.	Compl. extrasal.	Total	Vacacións	Gratificacións	anual	
			asist./produc. puntualidade				Xullo	Nadal	
II	Titulado superior	1.024,34	42,46	88,46	1.155,26	1.170,17	1.170,17	1.170,17	16.218,37
III	Titulado medio, xefe admvo. de 1ª, xefe secc. org. de 1ª	864,98	111,60	80,36	1.056,94	1.035,36	1.035,36	1.035,36	14.732,42
IV	Xefe de persoal, axte. de obra, encargado xeral de fábrica, encargado xeral	745,55	153,80	73,60	972,95	930,66	930,66	930,66	13.494,43

V	Xefe administrativo de 2ª, delineante superior, encargado xeral de obra, xefes de sección de organización científica do traballo de 2ª, xefe de compras	671,75	202,95	71,04	945,74	873,73	873,73	873,73	13.024,33	7,44
VI	Ofic. admvo. de 1ª, delineante de 1ª, xefe ou encargado de taller, encargado de sección de laboratorio, escultor de pedra y mármore, práctico de topografía de 1ª, técnico de organización, encargado de obra	646,43	201,56	68,89	916,88	847,92	847,92	847,92	12.629,44	7,40
VII	Delineante de 2ª, técnico de organización de 2ª, práctico de topografía de 2ª, analista de 1ª, viaxante, especialista de oficio, capataz	627,50	202,36	67,39	897,25	828,11	828,11	828,11	12.354,08	7,29
VIII	Oficial admvo. 2ª, corredor de praza, inspector de control, sinalización e	625,91	185,69	66,11	877,71	821,71	821,71	821,71	12.119,94	7,06

	servizos, analista de 2ª, oficial 1ª de oficio									
IX	Auxiliar admvo., axte. topográfico, aux. organiz., vendedor, conserxe, oficial 2ª de oficio	596,14	173,47	62,83	832,44	787,63	787,63	787,63	11.519,73	6,95
X	Auxiliar de laboratorio, vixilante, almaceneiro, enfermeiro, cobrador, garda xurado, especialista de 1ª, axudante de oficio	595,64	162,93	62,06	820,63	783,44	783,44	783,44	11.377,25	6,80
XI	Especialista de 2ª, peón especial	595,43	158,08	61,71	815,22	781,62	781,62	781,62	11.312,28	6,69
XII	Limpadora, peón ordinario	593,87	146,21	60,75	800,83	776,62	776,62	776,62	11.138,99	6,39

#### ANEXO IV

Empresa

Traballador

Categoría

De conformidade co estipulado no artigo 28 do convenio xeral do sector da construción vixente, suscrito con data 12 de xuño de 2002, de común acordo coa empresa

O traballador acepta prestar os seus servizos no centro de traballo

... de ... de 20...

O traballadorA empresa

#### ANEXO VI

Acordo sectorial nacional da construción

para os anos 2003 a 2006

Preámbulo

As partes signatarias, integradas pola Federación Estatal de Construción, Madeira e afíns de Comisións Obreiras (FECOMA-CC.OO.), e Metal, Construción e afíns, Federación Estatal da

Unión Xeral de Traballadores (MCA-UGT), ambas en representación laboral, e a Confederación Nacional da Construción (CNC), en representación empresarial, como organizacións máis representativas do sector da construción nos seus respectivos ámbitos, e facendo uso das previsións contidas no artigo 3.2º do convenio xeral do sector da construción (CGSC), acordan asumir e ratificar en todos os seus termos o principio de acordo suscrito o pasado día 19 de maio de 2003 entre Juan F. Lazcano Acedo na súa calidade de presidente da Confederación Nacional da Construción, Manuel Fernández López Lito, na súa calidade de secretario xeral de MCA-UGT e Fernando Serrano Pernas, na súa calidade de secretario xeral de FECOMA-CC.OO., os que, considerando que as actuais circunstancias do sector e o ámbito temporal previsto facían posible o presente acordo, e conscientes de que a negociación colectiva dos vindeiros anos debe orientarse na mesma dirección de moderación salarial que tivo no pasado inmediato permitindo combinar a mellora moderada da capacidade adquisitiva dos salarios, o crecemento do emprego, a mellora da competitividade das empresas, o aumento dos investimentos produtivos e a contención de prezos, así como o descenso da inflación, propuxeron á comisión negociadora do acordo sectorial nacional do sector da construción a convalidación do seu citado principio de acordo, polo que as ditas partes signatarias conveñen,

Artigo 1º.-Ámbito persoal e funcional.

Quedan obrigados polas disposicións do presente acordo sectorial nacional (ASN) todas as organizacións, asociacións e entidades que integren empresas e traballadores afectados polo ámbito funcional do convenio xeral do sector da construción (CXSC).

Artigo 2º.-Ámbito territorial.

Este acordo será de aplicación en todo o territorio do Estado español.

Artigo 3º.-Ámbito temporal.

Este acordo estará vixente desde o 1 de xaneiro de 2003 ata o 31 de decembro de 2006, logo da súa publicación no BOE.

Artigo 4º.-Alcance obrigacional e normativo.

1. As partes que subscriben o presente acordo, na súa condición de organizacións máis representativas do sector, de conformidade co disposto na Lei orgánica de liberdade sindical, incorporarán obrigatoriamente os ditos acordos aos convenios colectivos provinciais que se negocien para os anos 2003, 2004, 2005 e 2006.

2. Os convenios provinciais que estean en vigor parte do ano manterán as condicións neles xa pactadas, en todo o seu contido, ata o seu termo temporal, en que se aplicará o disposto no número anterior.

3. Os pactos contidos no presente acordo serán de preferente aplicación sobre calquera outra disposición legal de carácter xeral que rexera nas materias por el reguladas, salvo que sexan de dereito necesario, substituíndoas, por tanto, durante a súa vixencia.

Artigo 5º.-Xornada.

De acordo co establecido no artigo 72 do convenio xeral do sector da construción, a xornada ordinaria anual durante o período de vixencia deste acordo será:

-Ano 2003: 1.752 horas.

-Ano 2004: 1.750 horas.

-Ano 2005: 1.748 horas.

-Ano 2006: 1.746 horas.

Artigo 6º.-Incrementos económicos.

1. Para os anos 2003, 2004, 2005 e 2006, os convenios provinciais aplicarán 0,8% de incremento salarial sobre o IPC previsto nos orzamentos xerais do Estado para cada un dos anos

anteriormente citados, sobre os conceptos de salario base, gratificacións extraordinarias, retribución de vacacións e complementos salariais e estrasalariais.

2. O importe das axudas de custo e medias axudas de custo, de acordo co disposto no artigo 87.6º do CXSC fixarase no marco dos respectivos convenios colectivos provinciais.

Artigo 7º.-Cláusula de garantía salarial.

1. Para o ano 2003, no suposto de que o índice de prezos ao consumo (IPC) o 31 de decembro do dito ano supere o 2% correspondente ao IPC previsto no orzamentos xerais do Estado, efectuarase unha revisión económica no exceso producido que afectará os conceptos previstos no artigo 6º.1, para efectos de que sirva de base para as táboas salariais dos

convenios do ano seguinte e sen efecto retroactivo ningún.

2. Para os anos 2004, 2005 e 2006, no suposto de que o índice de prezos ao consumo (IPC) o 31 de decembro dos respectivos anos supere o IPC previsto para cada un deles no orzamentos xerais do Estado, efectuarase unha revisión económica no exceso do respectivo tanto por cento con efectos desde o día 1 de xaneiro de cada un dos ditos anos. A dita revisión afectará os conceptos previstos no artigo 6º.1.

3. En todo caso será de aplicación o disposto no artigo 59 do convenio xeral do sector da construción.

4. Esta cláusula adaptarase ao período de vixencia de cada convenio colectivo.

Artigo 8º.-Comisión paritaria.

1. Acórdase constituír unha comisión paritaria para a interpretación e seguimento do pactado neste acordo.

2. A dita comisión estará composta por un máximo de 12 membros, que serán designados por metades cada unha das dúas partes, sindical e empresarial, na forma que decidan as respectivas organizacións.

3. Os acordos da comisión paritaria adoptaranse, en todo caso, por unanimidade de ambas as partes, sindical e empresarial. Os seus acordos interpretativos deste acordo sectorial nacional terán a mesma eficacia que a da cláusula que fose interpretada.

4. O funcionamento da comisión realizarase da forma que a mesma acorde, asumíndose xa os acordos ao respecto adoptados pola comisión paritaria do artigo 20 do convenio xeral do sector da construción, así como o procedemento para solventar as posibles discrepancias, previsto no ASEC e asumido polas partes no convenio xeral do sector da construción.

5. En todo caso, a comisión paritaria reunirse nos meses de xaneiro dos anos 2004, 2005, 2006 e 2007 para enviar ao BOE a revisión económica prevista no artigo 7º do presente acordo.

Artigo 10º.-Denuncia.

Para dar cumprimento ao previsto no artigo 85.2º d) do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, as partes signatarias fan constar expresamente que o presente acordo non precisa denuncia previa para a súa total extinción o 31 de decembro do ano 2006.

## **ANEXO VII**

Notificación de subcontrata na actividade de construción e obras públicas

A empresa..., con domicilio en..., CIF ou NIF..., e código de conta de cotización á Seguridade Social..., notifica á empresa..., domiciliada en..., e á Inspección Provincial de Traballo e Seguridade Social de..., que con data... subcontratou os traballos de..., na obra de..., sita en..., coa empresa..., domiciliada en..., CIF ou NIF..., e código de conta de

cotización á Seguridade Social..., na que, a ultimamente citada empresa ten previsto empregar un número aproximado de... traballadores por conta allea, coas categorías e especialidades de...

..., de... de...

Sinatura e selo.

Asdo.: ...

DNI: ...

Por triplicado.

---

© Xunta de Galicia 1998

Información mantida pola Xunta de Galicia

Servicio prestado pola Consellería da Presidencia e Admón. Pública

URL: <http://www.xunta.es/dog/dog.nsf>

E-mail: [webdoga@xunta.es](mailto:webdoga@xunta.es)