

Convenio colectivo para o sector da construción da provincia de Ourense (Ano 2004)¹

Artigo 1º.-Ámbito de aplicación.

Este convenio colectivo será de aplicación e obrigado cumprimento nas seguintes actividades:

a) As dedicadas á construción e obras públicas que abranguerán:

-Albanelaría.

-Formigón.

-Pintura para decoración e empapelado.

-Carpintaría de armar.

-Embaldosado e sollado.

-Empedrado e lastrado.

-Escultura, decoración e escaiola.

-Estucado e recebo.

-Pedra e mármore, incluíndose as fábricas e talleres de serra e labra, tanto mecánica como manual.

-Portlandista de obra.

-Pocería.

-Canteiras, graveiras, areeiras e a explotación e manufactura de terras industriais, ben explotadas a ceo aberto, galerías ou minas e vetas explotadas para uso propio polas empresas dedicadas principalmente á construción e obras públicas en xeral, aínda que a produción non sexa absorbida totalmente por elas.

-Canteiras, graveiras e areeiras, cuxa materia se destine á construción e obras públicas e non sexan explotadas directamente por empresas construtoras.

-Os traballos que se realicen nos portos en terra firme, peiraos e diques.

-Fabricación de elementos auxiliares e materiais da construción para a súa exclusiva ou preferente utilización e consumo, absorbéndose nas propias obras toda ou a maior parte da dita produción.

-Rexeneración de praias.

-Movemento de terras.

-Carpintaría utilizada polas empresas de construción, ben sexa nas obras ou nos seus talleres; sen embargo, non lles será de aplicación este convenio a aqueles talleres de carpintaría que aínda traballando con elementos para a construción non pertencen a empresas deste ramo.

-Colocación de artigos de pedra artificial, pulimentada ou sen pulimentar, así como a súa fabricación a pé de obra para a utilización exclusiva desta.

-Fornecemento e saneamento de augas, colocación de tubaxes e elementos accesorios destas; apertura e peche de gabias e as súas reparacións, incluíndo as que se realizan para calquera clase de instalación de subministracións, tales como gas, teléfonos, eléctricas, ... cando sexa empregado, principalmente, persoal de construción e obras públicas.

-A construción de canizos e ceos rasos.

-As empresas inmobiliarias, incluídas as cooperativas de vivendas.

-As empresas dedicadas ao estudo, proposta e construción de obras públicas particulares (estradas, viadutos, túneles, autoestradas, pasos elevados) ou simplemente á realización das obras indicadas.

¹ Publicado no DOG núm. 234, do 1 de decembro de 2004.

- A promoción ou execución de urbanizacións.
- A promoción da edificación de inmobles de calquera xénero.
- Empresas dedicadas a cimentacións e as que realicen sondaxes para a construción principalmente.

- Empresas cuxa actividade principal consista no aluguer de maquinaria e equipamento para a construción, co persoal para o seu manexo.

- Empresas de rehabilitación, mantemento e demolición de obras.
- Talleres de fabricación de ferralla, que teña como destino principal a construción.

b) Embarcacións, artefactos flotantes e ferrocarrís auxiliares de obras de portos.

c) Canteiras, areeiras, graveiras e a explotación de terras industriais.

d) O comercio da construción maioritario e exclusivista.

e) A conservación e mantemento de autoestradas, autovías, estradas e vías férreas.

Artigo 2º.-Ámbito persoal.

Afecta a todos os traballadores que presten os seus servizos laborais nas empresas descritas no artigo anterior e aos que sexan contratados durante a vixencia deste convenio, tanto nas empresas establecidas como naquelas que poidan establecerse. Igualmente, afectará a todos aqueles traballadores que, prestando servizos laborais nunha empresa ourensá, se despracen fóra da provincia.

Artigo 3º.-Vixencia.

Este convenio substitúe e anula os anteriores acordos vixentes, entrando en vigor o día da súa publicación no BOP de Ourense.

Terá efectos económicos retroactivos a un de xaneiro de 2004. A cotización dos atrasos á Seguridade Social farase conxuntamente coa do mes correspondente ao da data do cobramento efectivo por parte dos traballadores, quedando condicionada ao referido aboamento efectivo. As diferenzas económicas deberán ser aboadas dentro dos quince días seguintes ao da data de publicación deste convenio.

Os traballadores que extinguisen o seu contrato de traballo con anterioridade á sinatura deste convenio terán igual dereito ao cobramento dos referidos atrasos.

Artigo 4º.-Duración e denuncia.

Este convenio terá unha duración anual, estendéndose desde o un de xaneiro de 2004 ata o 31 de decembro de 2004. Denunciado o convenio, e mentres non se logre acordo expreso, perderán vixencia soamente as súas cláusulas obrigacionais, e manterán en vigor o seu contido normativo.

A denuncia será sempre expresa e por escrito e cunha antelación mínima dun mes á data do seu vencemento ou de calquera das súas prórrogas, se é o caso.

Artigo 5º.-Compensación, absorción e garantía ad personam.

Os traballadores que con anterioridade ao asinamento deste convenio viñesen desfrutando de mellores condicións que as aquí pactadas, conservaranas na súa totalidade e, en consecuencia, serán absorbidas por el se as condicións deste convenio, consideradas globalmente e en cómputo anual, superan as citadas melloras.

Artigo 6º.-Lexislación complementaria.

No non previsto neste convenio observarase o que dispoñan as demais fontes do dereito, respecto ao seu principio xerárquico.

Artigo 7º.-Comisión paritaria.

Constitúese no día de hoxe o comité paritario, composto por tres representantes sindicais e tres representantes da Asociación Provincial de Empresarios da Construción de Ourense (ACO), e que ten como cometido a interpretación e seguimento deste convenio.

Os acordos deste comité terán a mesma eficacia que a cláusula que fose interpretada. Como membros integrantes deste comité, e por parte das centrais sindicais, désígnanse como titulares:

Por MCA-UGT: Javier Carreiro Vázquez.

Por Fecoma-CC.OO.: Antonio Fernández Vidal.

Por FCM-CIG: Xan Losada González.

E pola Asociación Provincial de Empresarios da Construción de Ourense:

Sara González Jacome

José Antonio Pérez Fernández.

Cesáreo Fernández Ríos.

A comisión terá que se reunir, polo menos, unha vez ao trimestre, e o seu funcionamento realizarase na forma en que aquela acorde.

Artigo 8º.-Funcións e procedementos da comisión paritaria.

1. A comisión paritaria a que se refire o artigo anterior terá as seguintes funcións:

- a) Vixilancia e seguimento do cumprimento deste convenio.
- b) Interpretación da totalidade dos preceptos deste convenio.
- c) Por instancia dalgunha das partes, mediar e/ou tentar conciliar, se é o caso, e logo de acordo destas e por solicitude delas, arbitrar en cantas ocasións e conflitos, todos eles de carácter colectivo, poidan suscitarse en aplicación deste convenio.
- d) Entender, de forma previa e obrigatoria á vía administrativa e xurisdiccional, nos termos previstos no punto 2 deste artigo, sobre os conflitos colectivos que xurdan pola aplicación e interpretación deste convenio.
- e) Cantas outras funcións tendan á maior eficacia práctica deste convenio, ou se deriven do estipulado no seu texto e anexos que formen parte del.

2. Como trámite que será previo e preceptivo a toda actuación administrativa ou xurisdiccional que se promova, as partes signatarias deste convenio obríganse a poñer en coñecemento da comisión paritaria cantas dúbidas, discrepancias e conflitos colectivos, de carácter xeral, puidesen formularse en relación coa interpretación e aplicación del, sempre que sexan da súa competencia e conforme o establecido no punto anterior, co fin de que, mediante a súa intervención, se resolva o problema suscitado ou, se iso for posible, emita ditame ao respecto. O dito trámite previo entenderase cumprido en caso de que transcorrese o prazo previsto no seguinte número 5 sen que emitise resolución ou ditame.

3. Sen prexuízo do pactado no número 3º do artigo 20 do CXSC, establécese que as cuestións propias da súa competencia que se promovan ante a comisión paritaria adoptarán a forma escrita, e o seu contido será suficiente para que poida examinar e analizar o problema co necesario coñecemento de causa, que deberá ter como contido obrigatorio:

- a) Exposición sucinta e concreta do asunto.
- b) Razóns e fundamentos que entendan que asisten o proponente.
- c) Proposta ou petición concreta que se lle formule á comisión.

Ao escrito-proposta xuntaranse cantos documentos se entendan necesarios para a mellor comprensión e resolución do problema.

4. A comisión poderá recadar, por vía de ampliación, canta información ou documentación estime pertinente para unha mellor ou máis completa información do asunto, para o efecto do cal lle concederá un prazo ao proponente que non poderá exceder de cinco días hábiles.

5. A comisión paritaria, unha vez recibido o escrito-proposta ou, se é o caso, completada a información pertinente, disporá dun prazo non superior a vinte días hábiles para resolver a cuestión suscitada ou, se iso non for posible, emitir o oportuno ditame. Transcorrido o dito prazo sen se producir resolución nin ditame, quedarán abertas as vías administrativa ou xurisdiccional competente.

6. As partes asinantes asumen o contido íntegro do acordo sobre solución extraxudicial de conflitos laborais (ASEC) e do seu regulamento de aplicación, publicados no BOE do 8 de febreiro de 1996, que desenvolverá os seus efectos nos ámbitos do convenio xeral do sector da construción (CXSC), co alcance previsto no propio ASEC.

Artigo 9º.-Xornada laboral.

Durante a vixencia do presente convenio establécese unha xornada laboral anual de 1.750 horas para 2004.

Establécese unha xornada laboral de corenta horas semanais de traballo efectivo, distribuídas en oito horas diarias de luns a venres, ambos os dous incluídos.

Para axustar o calendario laboral anual neste exercicio de 2004, fíxanse como días non laborables o 23 de febreiro (luns de entroido), 18 de marzo, 13 de agosto, 11 e 29 de outubro, 12 e 26 de novembro, 7, 24 e 31 de decembro, así como 2 horas correspondentes á xornada do 23 de decembro (xornada de 6 horas).

Logo de acordo entre empresa e traballador, as ditas datas poden ser permutadas por outras. Cando un festivo local coincida con algún festivo do convenio, este pasará ao anterior ou posterior día laboral. Estes días así establecidos non computarán para efectos do desfrute das vacacións.

Artigo 10º.-Soldo base e remuneración total.

Segundo o anexo I.

Artigo 11º.-Complemento de asistencia.

Establécese un complemento de asistencia para os traballadores das categorías II e XIV con rendemento normal e que non teñan ningunha falta de asistencia ao traballo non xustificada (importe segundo o anexo I).

Artigo 12º.-Perda do complemento de asistencia.

A primeira xornada non traballada completa suporá a perda de catro días do complemento; a segunda, a perda de dez días do complemento, e a terceira, a perda total.

As faltas inxustificadas computaranse dentro de cada mes natural, e para determinar o complemento de asistencia diario divídese entre vinte e cinco a cantidade que consta na táboa de remuneracións.

A perda deste complemento é independente das sancións que poidan ser impostas segundo a normativa vixente.

Artigo 13º.-Complemento de transporte.

Establécese un complemento de transporte que se lles aboará a todos os traballadores, calquera que sexa a distancia que separa o centro de traballo do seu domicilio. Será satisfeito única e exclusivamente en xornada completa realmente traballada. Este complemento non cotizará Seguridade Social nin accidente de traballo.

Artigo 14º.-Incrementos económicos.

Para o ano 2004, e tal como se recolle no anexo I, aplícase un incremento económico do dous con oito por cento (2,8%) sobre os conceptos de salario base, gratificacións extraordinarias, retribución de vacacións e complementos salariais, así mesmo, establécese o complemento de transporte para todas as categorías segundo táboa recollida no anexo I.

Artigo 15º.-Cláusulas de garantía salarial.

Para este exercicio, no suposto de que o índice anual de prezos de consumo (IPC) ao 31 de decembro de 2004 supere o IPC previsto nos orzamentos xerais do Estado, efectuarase unha revisión económica sobre o exceso producido con efectos desde o 1 de xaneiro de 2004.

Artigo 16º.-Axudas de custo.

Establécese unha axuda de custos igual para todos os traballadores de 23,52 euros diarios, e unha media axuda de custos de 10,42 euros diarios. Non obstante, pódense substituír os ditos importes pola fórmula, que de común acordo debe establecerse, de gastos para xustificar.

Artigo 17º.-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), xa incorporado ao presente convenio provincial, son asumidas por ambas as partes asinantes 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 contía por este concepto, o importe equivalente á parte proporcional de antigüidade que o traballador tivese devengada e non cobrada ao 21 de novembro de 1996, calculándose 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 o convenio.

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 coas súa empresa. O dito complemento retributivo ad personam, reflectirase nos recibos oficiais de salario coa denominación de antigüidade consolidada.

Artigo 18º.-Prima de casado.

A todo traballador fixo que leve como mínimo seis meses de servizo na empresa e que contraia matrimonio, outorgaráselle unha gratificación por matrimonio de noventa con quince (90,15 euros).

Artigo 19º.-Roupa de traballo.

Ao persoal afecto por este convenio seralle entregada pola empresa unha peza de roupa de traballo ou funda e un par de botas normais e adecuadas ao centro de traballo e cada seis meses, sendo obrigatorio o seu uso cando o traballo así o requira.

As ditas pezas de roupa son propiedade en todo momento da empresa e o traballador estará obrigado ao seu bo uso e conservación. As empresas poderán facer constar nelas os seus nomes,

anagramas e actividades. O incumprimento da dita entrega suporá o aboamento de cincocentas pesetas mensuais ao traballador.

Artigo 20º.-Indemnización-compensación en caso de accidente laboral e hospitalización.

Todos os traballadores afectados por este convenio, en caso de accidente laboral, hospitalización e/ou

enfermidade profesional, percibirán durante o período de IT ou hospitalización, se é o caso, e por conta da empresa, a diferenza entre o salario líquido que viña percibindo nunha mensualidade normal e a prestación económica por IT, incluíndo as pagas extraordinarias ou o rateo delas. É dicir, o empresario complementará a prestación por IT ata o 100% do salario que convencionalmente lle corresponda ao traballador.

Artigo 21º.-Indemnizacións.

Establécese a seguinte indemnización para todos 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 e grande invalidez, derivadas de accidente de traballo (incluído in itinere) e/ou enfermidade profesional: 39.000 euros.

c) En caso de incapacidade permantente total para profesión habitual do traballador no sector da construción, derivada de accidente de traballo (incluído in itinere) ou enfermidade profesional: 22.000 euros). Nos supostos de morte, as indemnizacións establecidas aboaráselle á viúva ou beneficiarios do traballador, segundo as normas da Seguridade Social. A referida póliza só abranguerá os procesos iniciados a partir da súa vixencia e validez. Esta indemnización é compatible coa pensión ou indemnización que poida causar o traballador na Seguridade Social ou mutualidade.

Malia o anterior, a indemnización pagada con cargo ás pólizas de seguros de accidente terá a consideración de entregas á conta das indemnizacións que no seu día fixen os xulgados e tribunais de xustiza por sentenza definitiva e firme, e que sexan por conta da empresa.

Artigo 22º.-Permisos e licenzas.

Concederáselles as seguintes licenzas retribuídas aos traballadores que o soliciten e xustifiquen nos seguintes casos:

-Os sinalados no convenio xeral do sector da construción.

-Dous días naturais por matrimonio de fillos.

-O tempo necesario, xustificando, por asistencia médica.

-Un día natural en caso de falecemento de tíos/as e sobriños/as carnais (terceiro grao consanguíneo)

Artigo 23º.-Cesamento dos traballadores.

O persoal que cese incumprindo o requisito de comunicarllo á empresa con oito días de antelación, perderá as remuneracións dos días que non avise previamente.

A dita comunicación deberá facela verbalmente ou por escrito, con obriga por parte da empresa de expedir o xustificante correspondente.

Artigo 24º.-Repercusión en prezos.

A comisión deliberadora do convenio, por unanimidade, considera e declara que as melloras establecidas nel producen un incremento salarial que eleva os gastos de man de obra e que por isto deben ser repercutibles nos prezos, tanto nas obras contratadas con calquera das administracións como con particulares.

Artigo 25º.-Seguridade e hixiene.

O traballador terá dereito a acudir a cursos de seguridade e hixiene e que teñan relación directa coa actividade do empregador. Empresa e traballadores poranse de acordo na forma de materializar esta participación, conxugando o dereito destes últimos e os intereses da primeira. En caso de que non se chegue ao dito acordo, serán vinculantes as instrucións e criterios da dita comisión provincial de seguridade e hixiene.

Por outro lado, as partes asinantes acordan manter a súa presenza na Comisión Provincial de Seguridade e Hixiene no Traballo, onde están representadas todas as centrais sindicais (MCA-UGT, Fecoma-CC.OOO., FCM-CIG) e ACO así como buscar todos os mecanismos posibles para unha mellora xeral das condicións de seguridade e hixiene para o traballador.

Serán funcións desta comisión:

-Solicitar do Ministerio de Traballo e da Xunta de Galicia o recoñecemento oficial como interlocutor social sectorial en materia de seguridade e hixiene, tanto no seu aspecto lexislativo como no desenvolvemento de plans e medidas formativas.

-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.

-Promover cantas medidas consideren tendentes a mellorar a situación do sector nesta materia, tendo como obxectivo estender a preocupación pola seguridade e hixiene a todos os niveis, fomentando campañas de sensibilización, etc.

-Acometer as xestións necesarias para obter os medios que lle permitan desenvolver as súas funcións con eficacia adecuada.

-Cantas outras funcións acorde a propia comisión atribuírse, encamiñadas aos seus fins.

Comisión convencional de seguridade e hixiene:

Como membros integrantes desta comisión convencional e por parte das centrais sindicais asinantes do convenio, désígnanse como titulares:

Por MCA-UGT: Javier Carreiro Vázquez.

Por Fecoma-CC.OO.: Antonio Fernández Vidal.

Por FCM-CIG: Xan Losada González.

E pola Asociación Provincial de Empresarios da Construción de Ourense:

Sara González Jacome.

José Antonio Pérez Fernández.

Cesáreo Fernández Ríos.

Esta comisión convencional abordará todo o relacionado coa sinistralidade laboral, prevención, avaliación de riscos e campañas específicas, dentro do propio marco convencional.

Artigo 26º.-Desgaste de ferramentas.

Establécese unha indemnización por desgaste de ferramentas para aqueles traballadores aos que non lles sexan facilitadas pola empresa, indemnización que se fixa en 0,24 euros por cada día de traballo efectivo para os niveis VII, VIII, IX, X e XI.

A empresa determinará os casos particulares de achega de ferramentas polo traballador.

Artigo 27º.-Entrega das copias básicas dos contratos.

A obrigatoriedade da entrega da copia básica dos contratos realizarase conforme a Lei 2/1991, do 7 de febreiro.

Artigo 28º.-Formación continua.

Para aqueles traballadores que asistan a accións formativas presenciais, correspondentes á convocatoria FTFE, xestionadas pola Fundación Laboral da Construción, o 50% das horas que precise esa acción será dentro da xornada laboral, ou serán deducidas dela 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 ante 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 a cargo da empresa suporá un máximo anual de 20 horas por traballador, e poderán distribuírse nunha ou en 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 polo disposto nel.

Artigo 29º.-Ingreso no traballo.

1. A admisión do persoal efectuarase de acordo coas disposicións vixentes na materia e en ningún caso antes de que o traballador cumpra 16 anos.

2. As empresas están obrigadas a rexistrar na oficina pública de emprego no prazo dos dez días seguintes á súa concertación, os contratos formalizados por escrito ou a comunicar, en igual prazo, as contratacións efectuadas aínda que non exista obriga legal e formalizalas por escrito.

Artigo 30º.-Probas de aptitude.

1. As empresas, previamente ao ingreso, poderanlles realizar aos interesados as probas de selección, prácticas e psicotécnicas, que consideren necesarias para comprobar se o seu grao de aptitude e a súa preparación son adecuados á categoría profesional e ao posto de traballo que vaian desempeñar.

2. O traballador, con independencia da súa categoría profesional, e antes da súa admisión na empresa, será sometido a un recoñecemento médico, segundo se establece no artigo seguinte.

3. Unha vez considerado apto, o traballador contratado deberá ser inscrito no libro de matrícula do centro de traballo correspondente, debendo achegar para iso a documentación necesaria e asinar nel.

Artigo 31º.-Recoñecementos médicos.

Sen prexuízo de cantas obrigas e criterios se establecen, en canto a vixilancia da saúde, no artigo 22 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, as partes acordan:

1. A empresa estará obrigada a lle realizar recoñecemento médico previo á admisión e recoñecementos médicos periódicos aos traballadores ao seu servizo, polo menos unha vez ao ano.

Os recoñecementos periódicos posteriores ao de admisión serán de libre aceptación para o traballador, se ben, por requirimento da empresa, deberá asinar a non-aceptación cando non se desexe someter aos ditos recoñecementos.

2. En todos os casos o recoñecemento será adecuado ao posto de traballo de que se trate.

3. A Comisión Paritaria de Seguridade e Saúde estudará no futuro a posibilidade e conveniencia de establecer os aspectos mínimos que deba comprender todo recoñecemento médico.

Tamén estudará a forma de evitar a repetición de recoñecementos médicos a un mesmo traballador nun mesmo ano, por cambio de empresa, unha vez que se implante a cartilla profesional.

4. Serán por conta exclusiva da empresa os custos dos recoñecementos médicos e, aos periódicos, ademais, os gastos de desprazamento orixinados por eles.

Artigo 32º. Período de proba.

1. Poderase concertar 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, agás titulados medios, IV e V: 3 meses;

Niveis VI ao XI: 2 meses.

Resto de persoal: 15 días naturais.

c) Persoal operario:

Encargados e capataces: 1 mes.

Resto de 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 desempeñe, como se fose de cadro de persoal, agás os derivados da resolución da relación laboral, que se poderá producir por instancia de calquera das partes durante o seu transcurso, sen necesidade de aviso previo e sen que ningunha das partes teña dereito a ningunha indemnización, debéndose comunicar a desistencia por escrito.

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

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 que acreditaron o seu cumprimento en calquera empresa anterior.

Artigo 33º.-Contratación.

O ingreso ao traballo poderase realizar de conformidade con calquera das modalidades de contratación reguladas no Estatuto dos traballadores, disposicións complementarias e no convenio xeral do sector da construción.

Artigo 34°.-Contrato fixo de cadro de persoal.

Este contrato é o que concertan empresario e traballadores para a prestación laboral desta na empresa por tempo indefinido. Esta será a modalidade normal de contratación que realizarán o empresario e os traballadores en todos os centros de traballo de carácter permanente.

Artigo 35°.-Contrato para traballo fixo de obra.

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

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

3. Malia o anterior, o persoal fixo de obra poderá prestar servizos a unha mesma 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 traballadores da súa especialidade na última obra se prolonguen máis alá do dito termo-, sen perder a dita 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 do convenio xeral do sector da construción.

4. O cesamento dos traballadores deberase producir 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 deberáse comunicar 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 deberase incluír 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, tras llo comunicar a empresa á representación dos traballadores do centro ou, no seu defecto, á comisión paritaria provincial, operarán a terminación de obra e cesamento previstos no número 1, a 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, contado desde a notificación. O empresario contrae tamén a obriga de lle ofrecer de novo un emprego ao traballador cando as causas de paralización da obra desaparecesen. A dita obriga entenderase extinguida cando a paralización se convirta en definitiva. Logo de acordo entre as partes, o persoal afectado por esta terminación de obra poderase incluír no regulado no número 2.

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

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

Artigo 36°.-Outras modalidades de contratación.

1. Os traballadores que formalicen contratos dos regulados no Real decreto 2720/1998, ou norma que

o substitúa, exceptuando o contrato fixo de obra regulado no artigo anterior, terá dereito, unha vez finalizado o contrato correspondente por expiración do tempo convido, a percibir unha indemnización de carácter non salarial polo 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 19.1º c) do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores.

2. Poderá concertarse o contrato de duración determinada previsto no punto 1 b) do artigo 15 do Estatuto dos traballadores, tendo unha duración máxima de doce meses nun período de dezaioito meses, computándose a dita duración desde que se produza a causa que xustifica a súa realización. En tales supostos, considérase que se produce a causa que xustifica a realización do citado contrato, nos casos previstos no 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 nas táboas salariais do convenio.

Artigo 37º.-Conversión de contratos temporais en indefinidos.

De conformidade coa remisión á negociación colectiva contida no punto 2º b) da disposición adicional primeira da Lei 63/1997, do 26 de decembro, acórdase que a partir do 16 de maio de 1998 os contratos de duración determinada ou temporal, incluídos os contratos formativos, poderán ser convertidos en contratos para o fomento da contratación indefinida, suxeitos ao réxime xurídico establecido na expresada disposición adicional.

Artigo 38º.-Contrato para a formación.

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 o coñecemento e adecuación ao sistema educativo xeral. Debemos por iso indicar a oportunidade de que a formación, teórica e práctica, correspondente aos contratos de aprendizaxe se leve a cabo a través das institucións formativas de que se dotou o sector.

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

3. Sen prexuízo da posible adaptación a novas tecnoloxías e a resultas da clasificación profesional actualmente prevista no seu artigo 32, poderán ser obxecto deste contrato para a formación os oficios incluídos nos niveis VIII e IX da disposición transitoria primeira de CXSC.

4. O contrato para a formación poderase formalizar con traballadores que cumprisen os 16 anos e menores de 21 anos que non teñan a titulación requirida para formalizar contrato para a formación no oficio ou posto obxecto de aprendizaxe ou aprobado algún curso de formación profesional ocupacional homologado da mesma especialidade e cun número de horas teóricas equivalente ou superior ás previstas para a formación.

5. Igualmente, poderase celebrar o contrato para a formación, sen restricción 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, agás que acrediten a formación e experiencia necesarias para o desempeño do seu posto de traballo.

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

-Os que se encontren en situación de exclusión social.

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

6. O tipo de traballo que debe prestar o traballador en formación estará directamente relacionado coas tarefas propias do oficio ou posto cualificado, incluíndose 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 18 anos para os oficios de vixilante, poceiro e esteador, nin aquelas tarefas que expresamente fosen declaradas como especialmente tóxicas, penosas, perigosas e insalubres, con independencia da prohibición legal de realizar horas extraordinarias e traballo nocturno en calquera actividade.

7. A duración do contrato non poderá ser inferior a seis meses nin exceder de tres anos para os contratos a que se refire o punto 4 precedente, nin de dous anos para os colectivos a que se refire o punto 5, sen prexuízo do establecido no punto 11.

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 ao das prórrogas, poida exceder do referido prazo máximo. O aviso previo de finalización do contrato deberá

axustarse aos prazos e forma que indica a normativa de vixente aplicación.

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

8. 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 titora do traballador en formación, que deberá ser aquela que polo seu oficio ou posto cualificado desenvolva a súa actividade auxiliada por este, podendo asumir as titorías o propio empresario, sempre que desenvolva a súa actividade profesional na mesma obra que o traballador en formación.

9. A retribución dos contratos será a seguinte:

Táboas salariais de contratos para a formación:

De 16 e 17 anos:

1º ano: 55%.

2º ano: 60%.

Maiores de 18 anos:

1º ano: 65%.

2º ano: 70%.

3º ano: 85%.

Colectivos sen límite de idade maiores de 21 anos:

1º ano: 95%.

2º ano: 100%.

Porcentaxes referidas ao salario do nivel IX das táboas de cada convenio. A dita retribución enténdese referida a unha xornada do 100% de traballo efectivo.

10. O complemento extrasalarial regulado no artigo 66 do CXSC devengarase polos contratos en formación en igual contía que o sinalado no respectivo convenio colectivo provincial para o resto dos traballadores, durante os días en que dure o contrato.

11. Toda situación de incapacidade temporal do contratado para formación inferior a seis meses comportará a ampliación da duración do contrato por igual tempo a aquel en que o contrato estivese suspendido.

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

Así mesmo, o traballador contratado para a formación terá dereito a unha indemnización por cesamento do 4,5% calculado sobre os conceptos sala

riais 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 clasificación a través das probas correspondentes, previamente homologadas, tanto do aproveitamento teórico como práctico e decidirá o seu pase á categoría de oficial.

Artigo 39º.-Subcontratación.

As empresas que subcontraten con outras do sector da execución de obras ou servizos, responderán ante os traballadores das empresas subcontratistas nos termos establecidos no artigo 42 do Estatuto dos traballadores, quedando referido o límite de responsabilidade da dita disposición ás obrigas de natureza salarial e cotizacións á Seguridade Social derivadas do convenio colectivo aplicable ao nacer a dita responsabilidade, ou ás derivadas do seu contrato de traballo, se fosen superiores.

Así mesmo, estenderase a responsabilidade á indemnización de natureza non salarial por morte ou incapacidade permanente absoluta derivadas de accidente de traballo ou enfermidade profesional pactada no convenio aplicable.

A empresa deberá establecer baixo a súa responsabilidade nos centros de traballo nos que presten servizo os traballos de empresas subcontratistas, os mecanismos de coordinación adecuados para a prevención de riscos, información sobre eles, e, en xeral, a canto se relacione coas condicións de seguridade e saúde dos traballadores, así como hixiénico-sanitarias.

Artigo 40º.-Traballo por tarefa, axustado ou por unidade de obra, con primas á produción ou con incentivo.

1. Caracterízanse estes sistemas por poñer en relación directa a retribución coa produción do traballo, con independencia, en principio, do tempo investido na súa realización, por ter como obxectivo a consecución dun rendemento superior ao normal.

2. O traballo a tarefa consiste na realización, por xornada, dunha determinada cantidade de obra ou traballo.

Se o traballador remata a tarefa antes de concluír a xornada diaria, a empresa poderalle ofrecer, e este aceptar ou non, entre continuar prestando os seus servizos ata o remate da xornada ou abandonar o traballo, dándoa por concluída.

No primeiro caso, a empresa deberá aboar o tempo que medie entre o remate da tarefa e a conclusión da xornada diaria, como se se tratase de horas extraordinarias, pero sen que computen estas para o efecto do límite fixado para elas no artigo 35.2º do Estatuto dos traballadores e sen que poida exixirse durante o dito período un rendemento superior ao normal.

3. Nos traballos axustados ou por unidade de obra, e para efectos da súa retribución, só se atende á cantidade e calidade da obra ou traballo realizado, pagándose por pezas, medidas, trozos, conxuntos ou unidades determinadas, independentemente do tempo investido na súa realización, se ben pode estipularse un prazo para o seu remate; neste caso deberá rematarse dentro del pero sen que poida exixirse un rendemento superior ao normal.

4. Nos traballos que se presten á súa aplicación poderán establecerse primas á produtividade ou incentivos, de tal forma que aos maiores rendementos que se acaden no traballo, correspondan uns ingresos que garden, respecto aos normais, polo menos, a mesma proporción que a dos ditos rendementos en relación cos normais.

5. Se en calquera dos sistemas previstos neste artigo, o traballador non acadase o rendemento previsto por causa non imputable á empresa nin ao traballador, este terá dereito, polo menos, ao salario fixado para a súa categoría profesional no convenio colectivo aplicable, máis un 25%.

6. Previamente á súa implantación ou revisión colectivas destes sistemas, en canto supoñen casos subsumibles nos supostos de feito do artigo 64.1.4º d) ou e) do Estatuto dos traballadores, deberáselles solicitar, se é o caso, aos representantes legais dos traballadores o informe ao que o dito precepto se refire, e que deberán estes emitir no prazo improrrogable de 15 días estando suxeita a dita implantación ou revisión ao disposto no artigo 41 do Estatuto dos traballadores.

Artigo 41º.-Discreción profesional.

Como manifestación dos deberes xerais de colaboración e boa fe que rexen a prestación de traballo, o traballador está obrigado a manter os segredos relativos á explotación e negocios da empresa.

Artigo 42º.-Deberes do empresario.

En relación coa prestación de traballo, o empresario está obrigado a lles facilitar aos traballadores cantos medios sexan precisos para a adecuada realización do seu cometido, así como os medios de protección necesarios para efectos das súa seguridade e saúde no traballo e velar polo uso efectivo deles, e en xeral a respectar os dereitos laborais dos traballadores establecidos no artigo 4 do Estatuto dos traballadores.

Artigo 43º.-Reclamacións dos traballadores.

Sen prexuízo do dereito que asiste os traballadores de acudir e formularen as súas reclamacións ante a autoridade administrativa ou xurisdiccional competente, poderán presentalas ante a empresa en que prestan servizo, a través dos seus representantes legais ou os seus xefes inmediatos.

As empresas tratarán de resolver estas reclamacións no prazo máis breve posible, co obxecto de evitar ou reducir a súa formulación formal nas mencionadas instancias.

Artigo 44º.-Ascenso, procedemento.

Os ascensos suxeitaranse ao réxime seguinte:

1. O ascenso dos traballadores a tarefas ou postos de traballo que impliquen mando ou especial confianza será de libre designación e revogación pola empresa.

2. Para ascender, cando proceda, a unha categoría profesional superior, a empresa establecerá sistemas de carácter obxectivo, tendo en conta a formación, méritos e permanencia do

traballador na empresa, e poderán tomar como referencia, entre outras, as seguintes circunstancias:

- a) Titulación adecuada.
- b) Coñecemento do posto de traballo.
- c) Historial profesional.
- d) Ter desempeñado función de superior categoría profesional.
- e) Superar satisfactoriamente as probas que se propoñan, as cales deberán ser as adecuadas ao posto de traballo que se vaia desempeñar.

Artigo 45º.-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, haberá que se ater ao disposto en materia de suspensión do contrato, por causa de forza maior, no CXSC.

Artigo 46º.-Devengo das percepcións económicas.

1. O salario base devengarase durante todos os días naturais polos importes que, para cada categoría e nivel, estableza este convenio colectivo.

2. Os complementos salariais de convenio devengarase durante os días efectivamente traballados, polos importes que, para cada categoría e nivel, fixen os convenios colectivos de ámbito inferior.

3. Os complementos extrasalariais de convenio devengarase durante os días de asistencia ao traballo, polos importes fixados nos artigos 11 e 12 deste convenio.

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 percepcións económicas pactadas en cada convenio, por nivel e categoría profesional.

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

$$RA=SB \times 335 + [(CS+CE) \times (\text{número de días efectivos de traballo})] + \text{Vacacións} + PX + PN$$

Sendo:

RA=remuneración anual.

SB=salario base.

CS=complementos salariais.

CE=complementos extrasalariais.

PX=paga de xuño.

PN=paga de Nadal.

Artigo 47º.-Pagamento das percepcións económicas.

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

2. As empresas destinarán ao pagamento a hora inmediatamente seguinte á finalización 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 investido no pagamento, sen que en ningún caso tal prolongación poida exceder en máis dunha hora.

3. O tempo investido no pagamento de retribucións e anticipos a conta delas quedará exento do cómputo da xornada laboral, considerándose como de simple permanencia no centro de traballo e, polo tanto, non retribuído para ningún efecto.

4. As empresas quedan facultadas para pagar as retribucións e anticipos a 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 nominativo a favor do traballador, este terá dereito a solicitar un permiso de media hora para realizar o seu cobramento, que será fixado polo empresario dentro do propio día de entrega do cheque ou do día posterior.

5. O traballador deberalle facilitar á empresa, ao mesmo tempo de ingresar ou se incorporar a ela, o seu número de identificación fiscal (NIF), de conformidade coa normativa aplicable ao respecto.

Artigo 48º.-Gratificacións extraordinarias.

O traballador terá dereito exclusivamente a dúas gratificacións extraordinarias ao ano, que se aboarán nos meses de xuño e decembro, antes do día 15 de cada un deles.

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 49º.-Proporcionalidade de 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 el.
- 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 50º.-Traballos excepcionalmente penosos, tóxicos ou perigosos.

1. Aos traballadores que teñan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosos, tóxicos ou perigosos, deberáselles aboar un incremento do 20% sobre o seu salario base. Se estas funcións se efectuasen 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, caso en que non será esixible o aboamento dos incrementos fixados neste artigo. Tampouco estarán obrigadas a satisfacer os citados 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 desaparecesen as condicións de excepcional penosidade, toxicidade ou perigosidade, deixarán de aboarse os indicados incrementos, non tendo por tanto carácter consolidable.

4. En caso de discrepancia entre as partes sobre se un determinado traballo, labor ou actividade debe cualificarse como excepcionalmente penoso, tóxico ou perigoso, correspóndelle á autoridade xudicial resolver o procedente.

5. As partes asinantes recoñecen a importancia que ten para o conxunto do sector a progresiva desaparición deste tipo de traballos ou, cando menos, a redución ao mínimo posible das condicións de penosidade, toxicidade ou perigosidade que repercutan negativamente na saúde dos traballadores, tendo, en calquera caso, estes traballos carácter transitorio e conxuntural.

Artigo 51°.-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.

Artigo 52°.-Realización de horas extraordinarias.

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.

Artigo 53°.-Horas extraordinarias estruturais.

1. Considéranse horas extras estruturais as motivadas por pedidos ou puntas de produción, ou por calquera circunstancia de carácter estrutural que altere o proceso normal de produción.

2. O número de horas extraordinarias que realice cada traballador, agás nos supostos de forza maior, non excederá de 2 ao día, 20 ao mes e 80 ao ano.

Artigo 54°.-Retribución das horas extraordinarias.

1. Os importes das horas extraordinarias para cada unha das categorías ou niveis determinaranse, en táboa anexa, nos convenios colectivos de ámbito inferior a este.

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

3. 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 no artigo anterior.

Artigo 55°.-Vacacións.

1. O persoal afectado por este convenio xeral, sexa cal for a súa modalidade de contratación laboral, terán dereito ao disfrute dun período de vacacións anuais retribuídas de trinta días naturais de duración, iniciándose, en calquera caso, o seu disfrute, en día laborable que non sexa venres.

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

3. 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.

4. Para efectos do devengo de vacacións, considerarase como tempo efectivamente traballado o correspondente á situación de incapacidade temporal, sexa cal for a súa causa. Non obstante, dado que o dereito ao desfrute de vacacións caduca co transcurso do ano natural, perderase se ao vencemento deste o traballador continuase de baixa, aínda que manterá o dereito a percibir a diferenza que puidese existir entre a retribución de vacacións e a prestación de incapacidade temporal.

5. Unha vez iniciado o desfrute do período regulamentario de vacacións, se sobrevén a situación de incapacidade temporal, a duración dela 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 incapacidade temporal.

Se a incapacidade temporal se producise despois de pactada a data de inicio para o desfrute individual de vacacións e antes de chegar a 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 incapacidade temporal.

O parágrafo anterior non será de aplicación no suposto de vacacións colectivas de todo un centro de traballo.

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

7. A retribución de vacacións consistirá na cantidade fixa establecida nas táboas salariais que contén o anexo I.

Artigo 56º.-Locomoción.

Serán por conta da empresa os gastos de locomoción que orixine como consecuencia da situación de desprazamento, xa sexa poñendo medios propios a dispor do traballador, xa aboándolle a compensación de 0,14 A por quilómetro.

Cando o persoal desprazado, que poida volver pernoitar 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 aboáraselle a pro rata do salario do convenio.

Artigo 57º.-Liquidacións.

1. O recibo de liquidación da relación laboral entre empresa e traballador deberá ser conforme co modelo que figura como anexo II deste convenio.

2. Toda comunicación de cesamento ou de aviso previo de cesamento deberá ir acompañada dunha proposta de liquidación no modelo citado. Cando se utilice como proposta, non será necesario cubrir a parte que figura despois da data e lugar.

3. O recibo de liquidación será expedido pola Asociación Provincial de Empresarios da Construción de Ourense (ACO), numerado, selado e datado e terá validez unicamente dentro dos quince días naturais seguintes ao da data en que foi expedido. A ACO 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 contratos por vontade do traballador, non serán de aplicación os puntos 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 de liquidación.

Artigo 58º.-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 permanente.

ANEXO I

Convenio provincial do sector da construción da provincia de Ourense

Táboa de retribucións para o período 1-1-2004 ao 31-12-2004

| Nivel | Categorías | Mensual | Pagas extras | Anual | Salario | Horas | Nivel | Categorías | Mensual | Pagas extras |
|-------|---|------------|--------------|---------------|-----------|----------|----------|------------|-------------|--------------|
| | | Soldo base | Comp. asist. | Comp. transp. | Total mes | Xuño | Decembro | Vacacións | anual | extras |
| II | Titulado superior | 771,50 € | 196,66 € | 23,51 € | 991,67 € | 918,78 € | 918,78 € | 918,78 € | 13.664,71 € | 8,21 € |
| III | Titulado medio, xefe administrativo 1ª, xefe sec. org. 1ª | 768,08 € | 193,27 € | 23,44 € | 984,79 € | 916,09 € | 916,09 € | 916,09 € | 13.580,96 € | 8,21 € |
| IV | Xefe de persoal, axdt. de obra, encargado xeral de fábrica, encargado xeral | 764,35 € | 189,49 € | 23,37 € | 977,21 € | 913,13 € | 913,13 € | 913,13 € | 13.488,70 € | 8,21 € |
| V | Xefe administrativo de 2ª, delineante superior, encargado xeral de obra, xefe sec. org. científica de 2ª, xefe de compras | 760,89 € | 186,12 € | 23,30 € | 970,31 € | 910,44 € | 910,44 € | 910,44 € | 13.404,73 € | 8,21 € |
| VI | Oficial admto. de 1ª, delineante de 1ª, encargado de taller, encargado sec. laboratorio, escultor de pedra e mármore, práctico de topografía de 1ª, técnico org. 1ª | 757,17 € | 182,35 € | 23,22 € | 962,74 € | 907,49 € | 907,49 € | 907,49 € | 13.312,61 € | 8,21 € |

| | | | | | | | | | | | |
|------|--|----------|----------|---------|----------|----------|----------|----------|-------------|--------|--|
| | | | | | | | | | | | |
| VII | Delineante de 2ª, técnico org. de 2ª, práctico topografía de 2ª, analista de 1ª, viaxante, capataz, especialista de oficio | 743,52 € | 168,71 € | 22,94 € | 935,17 € | 896,76 € | 896,76 € | 896,76 € | 12.977,15 € | 7,82 € | |
| | | | | | | | | | | | |
| VIII | Oficial admto. de 2ª, corredor de praza, oficial 1ª oficio, inspector de control sinalización e servizos, analista de 2ª | 733,25 € | 158,46 € | 22,74 € | 914,45 € | 888,90 € | 888,90 € | 888,90 € | 12.725,65 € | 7,59 € | |
| | | | | | | | | | | | |
| IX | Auxiliar admto. axte. topográfico, auxiliar de org. vendedores, conserxe, oficial 2ª de oficio | 722,68 € | 147,86 € | 22,51 € | 893,05 € | 880,35 € | 880,35 € | 880,35 € | 12.464,60 € | 7,30 € | |
| | | | | | | | | | | | |
| X | Auxiliar de laboratorio, vixilante, almaceneiro, enfermeiro, cobrador, garda-xurado, axudante de oficio, especialistas de 1ª | 712,11 € | 137,27 € | 22,30 € | 871,68 € | 872,03 € | 872,03 € | 872,03 € | 12.204,57 € | 6,88 € | |
| | | | | | | | | | | | |
| XI | Especialistas de 2ª, peóns especializados | 701,55 € | 126,70 € | 22,08 € | 850,33 € | 854,29 € | 854,29 € | 854,29 € | 11.916,50 € | 6,62 € | |
| | | | | | | | | | | | |
| XII | Peóns ordinarios, limpador/a | 690,64 € | 115,80 € | 21,88 € | 828,32 € | 845,74 € | 845,74 € | 845,74 € | 11.648,74 € | 6,36 € | |
| | | | | | | | | | | | |
| XIII | Botóns e pinches de 16 a 18 anos | 441,62 € | 53,01 € | 18,29 € | 512,92 € | 457,23 € | 457,23 € | 457,23 € | 7.013,81 € | | |
| | | | | | | | | | | | |

Nota: as categorías que se indican, cunha antigüidade na empresa anterior ao 7 de xullo de 1998, rexeranse para efectos económicos polos seguintes niveis: nivel VII: oficial administrativo 2ª. Nivel VIII: auxiliar administrativo. Nivel V: encargado de taller.-Axuda de custo: 23,52 €-Media axuda de custo: 10,42 €

ANEXO II

Modelo de recibo de liquidación da relación laboral

Nº

Data de expedición.....

Recibo de liquidación

Eu, Don/Dona... que traballei na empresa... desde... ata... coa categoría de..., declaro que recibín

desta a cantidade de... euros, en concepto de liquidación total pola miña baixa na empresa.

Quedo así indemnizado/a e liquidado/a por todos os conceptos que puidesen derivarse da relación laboral que unía as partes e que queda extinguida, manifestando expresamente que nada máis teño que reclamar, estando de acordo niso coa empresa.

En..., ... de.... de....

O/A traballador/a

O/A traballador/ra (1)... usa do seu dereito a que estea na sinatura un representante legal seu na empresa, ou, no seu defecto, un representante ou, no seu defecto, un representante sindical dos sindicatos asinantes deste convenio.

(1) Si ou non

Este documento ten unha validez de 15 días naturais contados desde a data da súa expedición.

Selo e sinatura

Este recibo non terá validez sen o selo e sinatura de ACO ou se se formaliza en fotocopia ou outro medio de reprodución.

ANEXO III

Disposición adicional

As partes asinantes deste convenio son:

Por parte empresarial, a Asociación Provincial de Empresarios da Construción de Ourense (ACO):

Por parte sindical: MCA-UGT, FCM-CIG E Fecoma-CC.OO.