

XUNTA DE GALICIA  
**CONSELLERÍA DE TRABALLO E BENESTAR**

**Servizo de Relacións Laborais**

DEPARTAMENTO TERRITORIAL DE VIGO

**CONVENIO DO SECTOR DA CONSTRUCCIÓN DA PROVINCIA DE PONTEVEDRA**

*Código de Convenio número 36000435011981.*

Visto o Acordo da Comisión Deliberadora pola que se aproba o texto do convenio colectivo do Sector da Construcción da provincia de Pontevedra, así como as táboas salariais para os anos 2010 e 2011 e o calendario laboral do 2011, subscrito en representación da parte económica, pola Asociación Provincial de Empresarios da Construcción (APEC) e da parte social polas centrais sindicais UGT, CC.OO e CIG, en data 18.05.2011.

Primeiro.—Dito Convenio foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 01.06.2011.

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

*FUNDAMENTOS DE DEREITO*

Primeiro.—Que o artigo 90.2 y 3 do Real Decreto Lexislativo 1/1995, de 24 de marzo, do Estatuto dos Traballadores, outorga facultades a Autoridade laboral competente en orden ao rexistro, publicación, depósito e notificación dos Acordos Colectivos pactados no ámbito da súa competencia.

Segundo.—Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Rexistro e Deposito dos convenios e acordos colectivos de traballo.

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

Esta xefatura territorial,

**A C O R D A :**

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

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

Terceiro.—Ordenar a notificación desta Resolución a Mesa Negociadora do mesmo.

**CAPÍTULO I**  
**ÁMBITOS Y GARANTÍAS**

*ARTÍCULO 1. PARTES SIGNATARIAS.*

- a) Son partes firmantes del presente Convenio, de una parte la Federación de Construcción y madera de la Confederación Intersindical Galega (FCM-CIG), la Federación de Metal, Construcción y afines de U.G.T. (M.C.A.-U.G.T.) y la Federación de Construcción, Madera y afines de CCOO (FECOMA-CCOO), como representación laboral y, de otra parte, la Asociación Provincial de Empresarios de la Construcción, APEC, en representación empresarial.
- b) Ambas se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

*ARTÍCULO 2. EFICACIA Y ALCANCE OBLIGACIONAL.*

Dada la naturaleza normativa y eficacia general, que le viene dada por lo dispuesto en el artículo 3º del Estatuto de los Trabajadores y por la representatividad de las Organizaciones firmantes, el presente Convenio obligará a todo el personal que prestando sus servicios en los centros de trabajo establecidos o que se establezcan en la provincia de Pontevedra esté contratado por las empresas comprendidas dentro de sus ámbitos funcional, personal y territorial.

*ARTÍCULO 3. ÁMBITO FUNCIONAL.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todas las empresas y trabajadores que prestan sus servicios en la provincia de Pontevedra, independientemente de su nacionalidad, contratación o categoría profesional. Se aplicará en Pontevedra, siempre que sea más beneficioso que el del lugar donde procedan.

Será de aplicación para todas las empresas que se dediquen a cualquiera de las actividades que figuran en el Convenio General de la Construcción, excepto a las que tengan convenio propio.

*ARTÍCULO 4. ÁMBITO TEMPORAL.*

El presente Convenio tendrá una duración de 2 años, a contar desde el 1 de Enero de 2010, hasta el 31 de Diciembre de 2011. En evitación del vacío normativo que en otro caso se produciría una vez terminada su vigencia inicial o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo en la totalidad de su contenido normativo.

*ARTÍCULO 5. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA.*

Para dar cumplimiento a lo previsto en el Artículo 85.2 d) del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes hacen constar expresamente que el presente Convenio no precisa denuncia previa para iniciar la negociación del Convenio que lo sustituya.

*ARTÍCULO 6. CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.*

Todas las mejoras contenidas en el presente Convenio se establecen con el carácter de mínimas. Los pactos o situaciones actuales existentes en cualquier empresa que impliquen condiciones más beneficiosas respecto de las convenidas serán respetadas.

*ARTÍCULO 7. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.*

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto alguno en el supuesto que la jurisdicción competente modificase, anulase o invalidase alguno de sus pactos o no aprobara la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible en su aplicación.

**CAPÍTULO II****CONDICIONES GENERALES DE INGRESO***ARTÍCULO 8. PRUEBAS DE APTITUD.*

1. Las empresas, previamente al ingreso, podrán realizar al interesado las pruebas de selección, prácticas y psicotécnicas, que consideren necesarias para comprobar si su grado de aptitud y su preparación son adecuados a la categoría profesional y puesto de trabajo que vaya a desempeñar.

2. El trabajador, con independencia de su categoría profesional, y antes de su admisión en la empresa, será sometido a un reconocimiento médico, según se establece en el artículo 50 del presente convenio.

3. Una vez considerado apto, el trabajador contratado deberá aportar la documentación necesaria para la formalización del contrato de trabajo.

**ARTÍCULO 9. PERÍODO DE PRUEBA.**

1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de:

- a) Técnicos titulados: 6 meses.
- b) Personal técnico y administrativo:
  - Niveles III, IV y V: 3 meses
  - Niveles VI al X: 2 meses.
  - Resto de personal: 15 días naturales.
- c) Profesionales de oficio y peones:
  - Encargado y capataces: 1 mes.
  - Resto de personal: 15 días naturales.

2. Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de antigüedad.

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

**CAPÍTULO III  
CONTRATACIÓN****ARTÍCULO 10. CONTRATACIÓN**

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

**ARTÍCULO 11. CONTRATO FIJO DE PLANTILLA**

1. El contrato fijo de plantilla es el que conciertan empresario y trabajador para la prestación laboral de éste en la empresa por tiempo indefinido. Ésta será la modalidad normal de contratación a realizar por empresarios y trabajadores en todos los centros de trabajo de carácter permanente.

2. Con el objeto de fomentar la contratación indefinida, se podrá usar esta modalidad contractual en los supuestos previstos en la legislación vigente.

3. En las empresas sujetas al presente Convenio se fija un porcentaje de contratos fijos del 35%.

4. A los efectos del cálculo para fijar el porcentaje del punto anterior, se estará a lo regulado en el art. 11 del R.D 1109707 de 24 de agosto, que desarrolla la Ley 32/06.

*ARTÍCULO 12. CONTRATO FIJO DE OBRA*

Será de aplicación lo establecido en el acuerdo adoptado por la Comisión Negociadora del IV Convenio General del Sector de la Construcción.

1. Disposición adicional Primera, apartado 2 de la Ley 35/2011, de 17 de septiembre, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado de trabajo y la Disposición Adicional Tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la ley de la Subcontratación en el Sector de la Construcción que otorgan a la negociación colectiva de ámbito estatal la facultad de adaptar al sector de la construcción el contrato de obra o servicio determinado regulado en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

Por ello y con independencia de su duración no será de aplicación lo establecido en el párrafo primero del Artículo 15.1a) E..T., continuando manteniendo los trabajadores la condición de “fijos de obra”, tanto en estos casos como en los supuestos de sucesión empresarial del Artículo 44 E..T. o de subrogación regulado en el Artículo 23 del Convenio General

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

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

4. Teniendo en cuenta la especial configuración del sector de la construcción y sus necesidades, sobre todo en cuanto a la flexibilidad en la contratación y la estabilidad en el empleo del sector mejorando la seguridad y la salud en el trabajo así como la formación de los trabajadores, y conforme a lo establecido en el apartado 2 de la Disposición Adicional Primera de la Ley de Medidas Urgentes para La Reforma del Mercado Laboral, no se producirá sucesión de contratos por la concertación de diversos contratos fijos de obra para diferentes puestos de trabajo en el sector, teniendo en cuenta la definición de puesto de trabajo dada en el artículo 10 del presente Convenio y por tanto no será de aplicación lo dispuesto en el párrafo 5º del Artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

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

A tal nos encontramos ante puestos de trabajo diferentes cuando se produce la modificación en alguno de los factores determinados en el artículo 10 del presente convenio.

La indicada adquisición de condición tampoco operará en el supuesto de producirse bien la sucesión empresarial establecida en el Artículo 44 E..T o la subrogación recogida en el Artículo 23 del Convenio General.

6. El cese de los trabajadores deberá producirse cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra hagan innecesarios el número de los contratados para su ejecución, debiendo reducirse este de acuerdo con la disminución real del volumen de obra realizada. Este cese

deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación de 15 días naturales. No obstante el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicable, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salario con la liquidación correspondiente al cese.

7. Si se produjera la paralización temporal de una obra por causa imprevisible para el empresario y ajena a su voluntad, tras darse cuenta por la empresa a la representación de los trabajadores del centro o, en su defecto, a la Comisión Paritaria Provincial, operaran la terminación de obra y cese previsto en el apartado precedente, a excepción del preaviso. La representación de los trabajadores del centro o, en su defecto, la Comisión Paritaria Provincial, dispondrá, en su caso, de un plazo máximo improrrogable de una semana para su constatación a contar desde la notificación.

El empresario contrae también la obligación de ofrecer de nuevo un empleo al trabajador cuando las causas de paralización de la obra hubieran desaparecido. Dicha obligación se entenderá extinguida cuando la paralización se convierta en definitiva. Previo acuerdo entre las partes, el personal afectado por esta terminación de obra podrá acogerse a lo regulado en el apartado tres de este artículo.

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

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

#### *ARTÍCULO 13. CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA*

1. Los trabajadores que formalicen contratos de duración determinada, por circunstancias de la producción o por interinidad, tendrán derecho, una vez finalizado el contrato correspondiente por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización de carácter no salarial por cese del 7 por 100 calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio devengados durante la vigencia del contrato.

2. También podrá concertarse el contrato de duración determinada previsto en el apartado 1.b) del artículo 15 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, contrato cuya duración máxima será de doce meses en un periodo de dieciocho meses, computándose dicha duración desde que se produzca la causa que justifica su celebración. En tal supuesto, se considerará que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato cuando se incremente el volumen de trabajo o se considere necesario aumentar el número de personas que realicen un determinado trabajo o presten un servicio.

#### *ARTÍCULO 14. CONTRATOS DE PUESTA A DISPOSICIÓN*

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo asumen íntegramente la nueva redacción dada al artículo 21 del IV Convenio General de la Construcción en lo relativo a los contratos de puesta a disposición y regulación de las ETTs, así como los contenidos del Anexo VII, que fueron publicados en el BOE nº 90 del 15 de abril de 2011, y cuyos textos se dan aquí por reproducidos.

#### *ARTÍCULO 15. CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN*

1. El sector reconoce la importancia que el contrato para la formación puede tener para la incorporación con adecuada preparación de determinados colectivos de jóvenes. Esta preparación debe recoger tanto el aspecto práctico de cada oficio, como el conocimiento y adecuación al sistema educativo general.



Debemos por ello indicar la oportunidad de que la formación, teórica y práctica correspondiente a los contratos para la formación se lleve a cabo a través de las instituciones formativas de que sea dotado el sector

2. El contrato para la formación tendrá como objeto la adquisición de la formación teórica y práctica para el adecuado desempeño de un oficio cualificado en el sector de la construcción.

3. El contrato para la formación se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiún años que no tengan la titulación requerida para formalizar un contrato en prácticas en el oficio o puesto objeto de formación. Cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller y casas de oficio, el límite máximo de edad será de veinticuatro años.

4. Igualmente podrá celebrarse el contrato para la formación, sin aplicación del límite máximo de edad anteriormente señalado, cuando se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos trabajadores a los programas de talleres de empleo o se trate de personas con discapacidad.

5. No podrán ser contratados bajo esta modalidad por razón de edad, los menores de dieciocho años para los oficios de vigilante, pocero y entibador, ni para aquellas tareas o puestos de trabajo que expresamente hayan sido declarados como especialmente tóxicos, penosos, peligrosos e insalubres.

6. El tipo de trabajo que debe prestar el trabajador en formación estará directamente relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto de contrato. Entre estas tareas se incluyen las labores de limpieza y mantenimiento de los utensilios y herramientas empleados en la labor conjunta con la diligencia correspondiente a su aptitud y conocimientos profesionales.

7. La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de tres años para los contratos a los que se refieren los apartados 3 y 5 precedente, ni de dos años para los colectivos a que se refiere el apartado 4 de este artículo.

Cuando se celebre por un plazo inferior al máximo establecido en el párrafo anterior, podrá prorrogarse antes de su terminación por acuerdo entre las partes, una o más veces, por períodos no inferiores a seis meses, sin que el tiempo acumulado, incluido el de las prórrogas, pueda exceder del referido plazo máximo. Cuando su duración sea superior a un año, la parte que formule la denuncia del mismo está obligada a notificar a la otra su terminación con una antelación mínima de quince días.

Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa. A estos efectos, la empresa podrá recabar del Servicio Público de Empleo certificación en la que conste el tiempo que el trabajador ha estado contratado para la formación con anterioridad a la contratación que se pretende realizar.

8. Para la impartición de la enseñanza teórica, se adoptará como modalidad la de acumulación de horas en un día de la semana o bien el necesario para completar una semana entera de formación. En el contrato se deberá especificar el horario de enseñanza. En todo caso, la formación teórica de los contratos para la formación, así como la certificación de la formación recibida se ajustarán a lo establecido en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

El empresario, en el contrato de trabajo, viene obligado a designar la persona que actuará como tutor del trabajador en formación, que deberá ser aquella que por su oficio o puesto cualificado desarrolle su actividad auxiliada por éste y que cuente con la cualificación o experiencia profesional adecuada. El propio empresario podrá asumir esta tarea, siempre que desarrolle su actividad profesional en la misma obra que el trabajador en formación.

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

**AÑO 2010**

Colectivos de los apartados 3 y 5 de este artículo

1<sup>er</sup> año 60 por 100 ..... 669,16 €

2<sup>o</sup> año 70 por 100.....780,69 €

3<sup>er</sup> año 85 por 100.....947,98 €

Colectivos del apartado 4 de este artículo

1<sup>er</sup> año 95 por 100.....1.059,51 €

2<sup>o</sup> año 100 por 100.....1.115,27 €

**AÑO 2011**

Colectivos de los apartados 3 y 5 de este artículo

1<sup>er</sup> año 60 por 100 .....679,20 €

2<sup>o</sup> año 70 por 100.....792,40 €

3<sup>er</sup> año 85 por 100.....962,20 €

Colectivos del apartado 4 de este artículo

1<sup>er</sup> año 95 por 100.....1.075,40 €

2<sup>o</sup> año 100 por 100.....1.132,00 €

10. Los contratados en formación tendrán derecho asimismo, al plus extrasalarial en igual cuantía que el señalado para el resto de los trabajadores.

11. Con carácter general, la suspensión del contrato en virtud de las causas previstas en los artículos 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores no comportará la ampliación de su duración, salvo pacto en contrario. No obstante, la situación de incapacidad temporal del contratado para la formación inferior a seis meses, comportará la ampliación de la duración del contrato por igual tiempo al que el contrato haya estado suspendido por esta causa.

12. Si concluido el contrato, el contratado para la formación no continuase en la empresa, ésta le entregará un certificado acreditativo del tiempo trabajado con referencia al oficio objeto de la formación y del aprovechamiento que, a su juicio, ha obtenido en su formación práctica.

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

13. Asimismo, el trabajador contratado para la formación tendrá derecho a una indemnización por cese del 4,5 por 100 calculado sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio devengados durante la vigencia del contrato, calculados conforme a los criterios establecidos en el apartado 9 de este artículo.

**ARTÍCULO 16. SUBCONTRATACIÓN**

1. Las empresas que subcontraten con otras del sector la ejecución de obras o servicios responderán en los términos establecidos en el artículo 42 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.

2. Asimismo, se extenderá la responsabilidad a la indemnización de naturaleza no salarial por muerte, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta o total derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional pactada en el artículo 32 del presente Convenio, quedando limitado el ámbito de esta responsabilidad exclusivamente respecto de los trabajadores de las empresas subcontratadas obligadas por este Convenio Provincial.

**CAPÍTULO IV  
PROMOCIÓN EN EL TRABAJO**

*ARTÍCULO 17. ASCENSOS, PROCEDIMIENTO*

1. El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o especial confianza será de libre designación y revocación por la empresa.

2. Para ascender, cuando proceda, a una categoría profesional superior se establecerán por la empresa sistemas de carácter objetivo, teniendo en cuenta la formación, méritos y permanencia del trabajador en la empresa, pudiendo tomar como referencia, entre otras, las siguientes circunstancias:

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

3. Los trabajadores con categoría de peón y con tres años de antigüedad, en dicha categoría, ascenderán a la categoría de ayudante de oficio, siempre que se cumplan los requisitos de formación profesional y la específica en prevención de riesgos laborales.

**CAPÍTULO V  
PERCEPCIONES ECONÓMICAS**

*ARTÍCULO 18. INCREMENTO ECONÓMICO*

1. Durante la vigencia del presente convenio, se aplicarán para todos los conceptos salariales y extra salariales, los siguientes incrementos:

- Año 2010: un incremento económico anual del 1,5% sobre las tablas de 2009.
- Año 2011: un incremento económico anual del 1,5% sobre las tablas de 2010.

2. Los salarios son los que para cada categoría profesional se fijan en el Anexo I.

*ARTÍCULO 19º. – REVISIÓN SALARIAL*

Una vez terminada la vigencia del presente convenio, se realizará una revisión económica y de las tablas salariales vigentes durante el año 2011 en los términos establecidos en el Acta de la Comisión Negociadora del IV Convenio General del Sector de la Construcción publicada en el BOE nº 184 el 30 de julio de 2010.

*ARTÍCULO 20. PLUS EXTRASALARIAL*

1. Con el fin de compensar los gastos que se producen a los trabajadores para acudir a sus puestos de trabajo, teniendo en cuenta la movilidad de los mismos, se establece un plus extrasalarial por día efectivo de trabajo para todos los grupos y categorías siguientes: para el año 2010 de 4,37 euros y para el año 2011 la cantidad será de 4,44 euros.

2. Aunque se abone por día trabajado, se establece para efectos prácticos su cómputo anual dividido en once mensualidades de tal manera que la cantidad percibida por este concepto en cada mes totalmente trabajado será para todos los grupos y categorías: para el año 2010 de 86,21 euros y para el año 2011, la cantidad será de 87,59 euros.

3. Los pluses extrasalariales sumados deberán quedar comprendidos entre el 5% y el 7% del total anual de las tablas del convenio para cada categoría o nivel retributivo



*ARTÍCULO 21. LOCOMOCIÓN*

1. Serán de cuenta de la empresa los gastos de locomoción que se originen como consecuencia del desplazamiento hasta el centro de trabajo en los casos en que se recogen en los apartados siguientes, ya sea poniendo medios propios a disposición del trabajador, ya abonándole la compensación correspondiente.

2. En el caso en que el trabajador, para el desplazamiento, tenga que usar medios ajenos a los de la empresa, ésta le abonará por cada kilómetro recorrido en el desplazamiento: en el año 2010, 0,18 euros y en el año 2011, 0,19 euros, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones:

- a) En el caso de trabajadores fijos, se entenderá como desplazamiento el recorrido entre el domicilio de la empresa y el centro de trabajo en que esté prestando sus servicios en cada momento.
- b) En el caso de los trabajadores con contrato que no sea de fijo de plantilla, el desplazamiento será el recorrido entre el centro de trabajo para el que hubiera sido contratado inicialmente y aquél en el que se esté realizando su actividad en cada momento.

3. El devengo de las cantidades por el concepto de locomoción se sujetará a las siguientes normas:

- a) Sólo darán derecho a estas percepciones aquellos desplazamientos que supongan recorridos superiores a los 10 km.
- b) En caso de que proceda el abono de cantidades por este concepto, sólo serán abonables los kilómetros que excedan de los 5 primeros del recorrido.
- c) No procederá el abono de kilometraje por locomoción cuando el centro de trabajo en que estén prestando los servicios se encuentre a una distancia del domicilio del trabajador que sea inferior a 10 km.
- d) Solamente darán derecho a estos abonos dos desplazamientos diarios.

4. Cuando el personal desplazado que pueda volver a pernoctar en su residencia habitual hubiese de emplear, como consecuencia del desplazamiento, más de 50 minutos en cada uno de los viajes de ida y vuelta al lugar de trabajo desde el centro de trabajo correspondiente, utilizando medios ordinarios de transporte, el exceso se le abonará a prorrata del salario de convenio.

*ARTÍCULO 22. PAGO DEL SALARIO*

1. Todas las percepciones, excepto el vencimiento superior al mes, se abonarán mensualmente por períodos vencidos y dentro de los cinco primeros días hábiles del mes siguiente al de su devengo, aunque el trabajador tendrá derecho a percibir quincenalmente anticipos cuya cuantía no será superior al 90% de las cantidades devengadas.

2. Las empresas destinarán al pago, la hora inmediatamente siguiente a la finalización de la jornada ordinaria, en las fechas habituales de pago. Cuando por necesidades organizativas se realice el pago dentro de la jornada laboral, ésta se interrumpirá y se prolongará después del horario de trabajo invertido en el pago, sin que en ningún caso tal prolongación puedan exceder en más de una hora.

3. El tiempo invertido en el pago de retribuciones y anticipos a cuenta de las mismas quedará exento del cómputo de la jornada laboral, considerándose como de mera permanencia en el centro de trabajo y por tanto no retribuido a ningún efecto.

4. Las empresas quedarán facultadas para pagar retribuciones y anticipos a cuenta de los mismos, mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de la entidad bancaria o financiera. Si la modalidad de pago fuera de cheque, el tiempo invertido en su cobro será por cuenta del trabajador.

5. El trabajador deberá facilitar a la empresa, al tiempo de su ingreso o incorporación a la misma, su Número de Identificación Fiscal (NIF), de conformidad con la normativa aplicable al respecto.

#### *ARTÍCULO 23. ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN*

1. Las percepciones económicas cuantificadas que se establecen por el presente convenio, tienen el carácter de mínimas en su ámbito de aplicación.

2. A la entrada en vigor de un nuevo convenio o disposición legal aplicables, las empresas afectadas podrán absorber y compensar los aumentos o mejoras que aquéllos contengan, cuando las percepciones económicas realmente abonadas a los trabajadores, cualquiera que sea su origen, sean superiores en su conjunto y cómputo anual.

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

#### *ARTÍCULO 24. ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA*

1. Los trabajadores mantendrán y consolidarán las cantidades, que por el concepto de antigüedad gozaban al día 21 de noviembre de 1996.

2. Los importes obtenidos se mantendrán invariables y por tiempo indefinido como un complemento retributivo "ad personam", es decir, no sufrirán modificaciones en ningún sentido y por ninguna causa, extinguiéndose juntamente con la extinción del contrato del trabajador afectado con su empresa. Dicho complemento retributivo "ad personam" se reflejará en los recibos oficiales de salario con la denominación de "antigüedad consolidada".

#### *ARTÍCULO 25. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS*

1. El trabajador tendrá derecho exclusivamente a dos gratificaciones extraordinarias al año, que se abonarán en los meses de Junio y Diciembre, antes de los días 30 y 20 de cada uno de ellos, respectivamente.

2. Las pagas extraordinarias se devengarán por días naturales, en la siguiente forma:

a) Paga de junio: de 1 de enero a 30 de junio.

b) Paga de Navidad: de 1 de julio a 31 de diciembre.

3. La cuantía de cada una de ellas, consistirá en una mensualidad de: salario base y antigüedad consolidada si fuera el caso.

4. Dichas pagas extraordinarias, no se percibirán mientras duren las causas de suspensión de contrato previstas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

#### *ARTÍCULO 26. DESGASTE DE HERRAMIENTAS*

Las empresas se comprometen a facilitar a los trabajadores las herramientas de mano necesarias para la realización de su trabajo.

Si el trabajador observa demora en la entrega de las mismas las reclamará.

El tiempo de espera para la recepción de las herramientas reclamadas será considerado como tiempo efectivo de trabajo.

El trabajador, que de acuerdo con el empresario, aporte herramientas de su propiedad, tendrá derecho a percibir por cada día de trabajo efectivo en concepto de desgaste de las mismas la cantidad siguiente: para el año 2010 de 0,64 euros, y para el año 2011 la cantidad será de 0,65 euros.

**ARTÍCULO 27. ROPA DE TRABAJO**

La empresa deberá entregar al personal las prendas de trabajo adecuadas a su actividad, consistente en una chaquetilla y un pantalón o buzo pudiendo figurar letreros en un bolsillo en su parte delantera y calzado adecuado a la actividad a desarrollar en cada momento cada seis meses.

Los trabajadores devolverán las prendas viejas al causar baja en la empresa. De no hacerlo, la empresa podrá descontar el 50% del importe correspondiente al equipo de su última entrega.

La empresa quedará obligada a facilitar a todos los trabajadores contratados dichas prendas desde el momento de su contratación.

Por cada juego no entregado en el plazo señalado el trabajador podrá reclamar a la empresa la cantidad de: para el año 2010 de 31,30 euros, y para el año 2011, la cantidad será de 31,80 euros.

Se entregarán también aquellos elementos que exige la legislación vigente.

**ARTÍCULO 28. DIETAS POR DESPLAZAMIENTO**

1. La dieta es un concepto extrasalarial de naturaleza indemnizatoria o compensatoria y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.

2. El trabajador percibirá dieta completa, cuando, como consecuencia del desplazamiento no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural.

3. Cuando el empresario organice y costee la manutención y alojamiento del personal desplazado, siempre que reúna las condiciones exigibles y suficientes, solamente satisfará el 20% de la dieta completa.

4. Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento el trabajador afectado tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual, no le fuera suministrada por la empresa y pueda pernoctar en la citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivo trabajado.

5. Las dietas o medias dietas se percibirán siempre con independencia de la retribución del trabajador y en las mismas fechas que esta; pero en los desplazamientos de más de una semana de duración, aquel podrá solicitar anticipos quincenales a cuenta, y a justificar sobre las mencionadas dietas.

6. La dieta completa no se devengará en los casos de suspensión legal del contrato de trabajo, salvo en los casos de incapacidad temporal, en los que la empresa mantenga el desplazamiento.

7. La cuantía de las dietas para la vigencia del presente convenio, será la siguiente:

	<u>2010</u>	<u>2011</u>
- Dieta completa . . . . .	35,00 €	36,10 €
- Media dieta . . . . .	9,50 €	9,80 €

Si por circunstancias especiales los gastos originados sobrepasan el importe de las dietas, el exceso deberá ser abonado por la empresa, previo conocimiento de la misma y posterior justificación del trabajador.

**ARTÍCULO 29. HORAS EXTRAORDINARIAS**

1. Las horas extraordinarias en todo caso, por su naturaleza serán voluntarias de acuerdo con las disposiciones vigentes excepto las que tengan su causa en fuerza mayor.

2. Se considerarán horas extraordinarias estructurales las motivadas por pedidos o puntas de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno y pérdida o deterioro de la producción o por cualquier circunstancia de carácter estructural que altere el proceso normal de producción.

3. El número de horas extraordinarias que realice cada trabajador, salvo en los supuestos de fuerza mayor no excederá de 80 al año.

#### ARTÍCULO 30. RETRIBUCIÓN DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

1. La retribución de las horas extraordinarias se determinará siguiendo los siguientes criterios:

A). Las realizadas en día laborable sufrirán un incremento del 75% sobre el valor de la hora ordinaria.

B). Las realizadas en días no laborables sufrirán un incremento del 100 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria.

El valor de la hora ordinaria (V.H.O) se calculará de acuerdo con la siguiente fórmula:

Sb= Salario Base

Ac= Antigüedad Consolidada

Cs= Complementos Salariales Anuales (en su caso)

$$\frac{V.H.O. = (Sb + Ac) \times 14 + Cs}{Jornada\ anual}$$

2. Siempre y cuando no se perturbe el normal proceso productivo, se podrá optar entre abonar las horas extraordinarias, conforme a lo previsto en el apartado 1 de este artículo, o compensarlas con tiempo de descanso retribuido. Si se ejerciese esta última opción por cada hora extraordinaria realizada en un día laborable habrá que compensar al trabajador con una hora y cuarenta y cinco minutos de descanso retribuido; si la hora extraordinaria se realiza en día no laborable, la compensación reglamentaria será de dos horas.

3. En el caso de que el trabajador tenga horas de descanso acumuladas el disfrute del mismo será siempre pactado entre el empresario y el trabajador.

4. En el supuesto de que se realizara la opción del apartado 2, las horas extraordinarias compensadas no se computarán a los efectos de los límites fijados para las mismas en el apartado 2 del art. 60 del Convenio General.

5. No obstante lo dispuesto anteriormente y durante la vigencia del presente Convenio, el valor de la hora extraordinaria para días laborables, será la reflejada en las tablas adjuntas en el Anexo I. El valor de la hora extra en día no laborable se incrementará en un 25% sobre a tabla citada. Por consiguiente, la fórmula fijada en el apartado 1.b) del presente artículo no será de aplicación.

#### ARTÍCULO 31. CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN DE LAS REVISIONES SALARIALES

Se pacta una Cláusula de Inaplicación temporal dadas las circunstancias coyunturales y a tal efecto y de forma transitoria durante los años 2010 y 2011, en los siguientes términos:

El régimen salarial del presente convenio obliga a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, las empresas podrán suspender la aplicación del incremento salarial del Convenio, sin que pueda superar el periodo de vigencia del convenio ni, como máximo, los tres años de duración, siempre que se cumpla una de las siguientes circunstancias:

Que se acrediten pérdidas referidas a los doce últimos meses previos a la fecha de comunicación de la solicitud de inaplicación a los representantes de los trabajadores o a los trabajadores en las empresas donde no existan representantes de los trabajadores. En las empresas en que sea preceptiva la auditoría contable de las cuentas en virtud de la legislación mercantil, además de la cuenta de explotación del mes anterior a la presentación de la solicitud, se aportará el informe de auditoría del último ejercicio.

- Que se acredite la disminución sustancial de la cartera de obras de forma que ésta comprometa la viabilidad futura de la empresa.
- Que esté afectada por algún procedimiento concursal.
- La aplicación quedará suspendida en el momento en que la empresa comunique por escrito a los representantes de los trabajadores o, en su defecto, a los trabajadores en las empresas donde no existan representantes de los trabajadores, la solicitud de inaplicación del incremento salarial, que incluirá en su caso la propuesta de recuperación. Junto con la comunicación escrita de la suspensión de la aplicación del régimen salarial, la empresa aportará a los representantes de los trabajadores o, en su defecto, a los trabajadores en las empresas donde no existan representantes de los trabajadores, la documentación que acredite la existencia del supuesto invocado para la suspensión y la propuesta de régimen salarial específico. En el plazo de 10 días hábiles contados desde el siguiente al de la comunicación escrita de la suspensión del régimen salarial, los representantes de los trabajadores, o en su defecto, los trabajadores en las empresas donde no existan representantes de los trabajadores, deberán manifestar su negativa o la aceptación de las causas aludidas y el régimen salarial propuesto.
- Se produce la aceptación de la inaplicación de los incrementos salariales en los siguientes supuestos:
  - Aceptación, de las causas comunicadas por la empresa, por parte de los representantes de los trabajadores
  - Aceptación, de las causas comunicadas por la empresa, por parte de la mayoría de los trabajadores en las empresas donde no exista representación de los trabajadores.

En caso de manifestar su negativa los representantes de los trabajadores, o los trabajadores en las empresas donde no exista representación de los trabajadores, a aceptar la propuesta de la empresa, la determinación del régimen salarial aplicable se resolverá en el seno de la Comisión Paritaria del Convenio en un plazo de 30 días naturales. Caso de no llegarse a un acuerdo las partes se someterán al arbitraje del Tribunal de Conciliación, Mediación y Arbitraje.

En cualquier caso, el acuerdo que alcancen las partes o la resolución que se dicte determinará la duración de la suspensión y la propuesta de recuperación.

Los trabajadores, sus representantes y los miembros de la Comisión Paritaria están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando respecto a todo ello sigilo profesional.

#### ARTÍCULO 32. INDEMNIZACIONES

1. Se establecen las siguientes indemnizaciones para todos los trabajadores afectados por este Convenio:

- a) En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral el importe de una mensualidad de todos los conceptos de las tablas del convenio vigente en cada momento.
- b) En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

Año 2010: 46.000 euros

Año 2011: 47.000 euros

- c) En caso de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

Año 2010: 27.000 euros

Año 2011: 28.000 euros

2. Salvo designación expresa de beneficiarios por el asegurado la indemnización se hará efectiva al trabajador accidentado o, en caso de fallecimiento, a los herederos legales del trabajador.

3. Las indemnizaciones previstas en los apartados b) y c) de este artículo serán consideradas a cuenta de cualesquiera otras cantidades que pudieran ser reconocidas como consecuencia de responsabilidad civiles siempre que, no deriven de condenas penales exigidas o impuestas al empresario debiendo deducirse de estas en todo caso habida cuenta de la naturaleza civil que tienen la mismas y ambas partes le reconocen. Tampoco estas indemnizaciones podrán servir como base para la imposición del recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad y salud en el trabajo.

4. A los efectos de acreditar el derecho a las indemnizaciones aquí establecidas se considerará como fecha del hecho causante aquella en la que se produce el accidente de trabajo o la causa determinante de la enfermedad profesional.

#### *ARTÍCULO 33. COMPLEMENTO DE PRESTACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL*

1. Las empresas complementarán la prestación económica por incapacidad temporal (IT) hasta el 100% de la base de cotización del trabajador en los siguientes casos y durante el tiempo que se indica por cada uno.

- a) I.T. derivada de accidente laboral o enfermedad profesional: desde el primer día y hasta el alta médica.
- b) I.T. derivada de accidente no laboral o enfermedad común:

En los casos en que sea necesaria hospitalización, desde el primer día y durante los 90 días siguientes, siempre que continúe la situación de incapacidad temporal.

2. En los casos de contratos de fin de obra o servicio sin fecha de finalización determinada o que no tuviera finalizada la obra o obras en la que en el momento de producirse la IT derivada de accidente laboral, estuviese prestando sus servicios el trabajador, si a este le fuese rescindido su contrato durante la situación de IT, la empresa complementará hasta el 100% de la base de cotización hasta la fecha de alta médica, con un máximo de 2 meses desde la finalización del contrato.

### **CAPÍTULO VI TIEMPO DE TRABAJO**

#### *ARTÍCULO 34. JORNADA*

1. La jornada ordinaria anual durante el período de vigencia del presente Convenio será de:

- Año 2010: 1736 horas.
- Año 2011: 1736 horas.

El calendario laboral para el presente año 2011, será el reflejado en el anexo III.

2. La jornada ordinaria semanal será de 40 horas de trabajo efectivo, de lunes a viernes durante toda la vigencia del presente convenio.

3. Los trabajadores tienen derecho a un paro de 15 minutos durante la mañana para tomar el bocadillo según las necesidades del servicio.

4. Teniendo en cuenta las condiciones climatológicas y las necesidades de las distintas actividades del sector, se podría pactar en las empresas, la distribución variable de la jornada máxima anual, sin que en ningún caso se puedan sobrepasar nueve horas diarias ni las cuarenta horas semanales de trabajo efectivo.

5. Opcionalmente, por acuerdo entre empresa y los representantes de los trabajadores, podrá pactarse una jornada intensiva en el verano.

6. Para adaptar la jornada a las 1.736 horas acordadas para el año 2011, los días 7 de enero, 25 de abril, 16 de mayo, 24 de junio, 22 de julio, 12 de agosto, 31 de octubre, 5, 7 y 9 de diciembre, tendrán la consideración de festivos y abonables a todos los efectos.



Además de los días señalados anteriormente, en los siguientes ayuntamientos, por coincidir el festivo local con día no laborable, se fijan los siguientes festivos durante el año 2011:

- 10 de enero: Illa de Arousa y Pontecesures
- 14 de enero: Vilanova de Arousa
- 26 de abril: Meis, Pazos de Borbén, Portas, Ribadumia, Sanxenxo y Soutomaioir
- 23 de junio: Caldas de Reis, Cerdedo, A Estrada, Nigrán, Oia, Poio y Valga.
- 15 de julio: Bueu, O Grove, Marín y Moaña
- 11 de agosto: Fornelos de Montes
- 23 de septiembre: Poio

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

#### *ARTÍCULO 35. PROLONGACION DE LA JORNADA*

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

#### *ARTÍCULO 36. VACACIONES*

1. El personal afectado por el presente Convenio, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones retribuidas de treinta días naturales de duración, de los cuales, al menos 21 serán laborables, iniciándose, en cualquier caso, su disfrute en día laborable que no sea viernes.

2. Las vacaciones se disfrutarán por años naturales. El primer año de prestación de servicios en la empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante dicho año.

3. El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante, el personal que cese durante el transcurso del año, tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa, aunque las vacaciones devengadas correspondan al año natural anterior.

4. A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa. No obstante, dado que el derecho al disfrute de vacaciones caduca con el transcurso del año natural, se perderá el mismo si al vencimiento de éste el trabajador continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad temporal (IT).

5. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una IT derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la IT o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

6. Una vez iniciado el disfrute del período reglamentario de vacaciones, si sobreviene la situación de incapacidad temporal, la duración de la misma se computará como días de vacaciones sin perjuicio del derecho del trabajador a percibir la diferencia entre la retribución correspondiente a vacaciones y la prestación de IT.

Si la IT se produjera después de pactada la fecha de inicio para el disfrute individual de las vacaciones y antes de llegar dicha fecha, el trabajador mantendrá el derecho a disfrutar de las vacaciones hasta el transcurso del año natural acordándose un nuevo período de disfrute después de producirse el alta de la incapacidad temporal

El párrafo anterior no será de aplicación en los supuestos de vacaciones colectivas de todo un centro de trabajo.

7. El disfrute de las vacaciones, como norma general, tendrá carácter ininterrumpido. En caso de pacto en contrario, se podrán distribuir en períodos de al menos 10 días laborables.

8. La retribución de las vacaciones consistirá en una mensualidad de salario base más antigüedad consolidada si fuera el caso.

#### ARTÍCULO 37. PERMISOS Y LICENCIAS

El trabajador, previo aviso de al menos cuarenta y ocho horas, salvo acreditada urgencia, y justificación posterior, se encuentra facultado para ausentarse del trabajo, manteniendo el derecho a la percepción de todos aquellos conceptos retributivos, que no se encuentren vinculados de forma expresa a la prestación efectiva de la actividad laboral, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio
2. Por nacimiento y adopción de hijos: 5 días. En caso de complicación en el parto, (cesárea): 8 días.

En el supuesto de nacimiento o adopción de más de un hijo: Las licencias anteriores serán ampliadas en tres días más.

En el caso de trabajadores no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España, el permiso siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, se podrá ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los cinco días antes señalados.

3. Cinco días naturales por fallecimiento de cónyuge.
4. Tres días naturales por fallecimiento de hijos, padres o abuelos de uno u otro cónyuge.

En el caso de trabajadores no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España el permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de seis días naturales, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los seis días antes señalados.

5. Un día por matrimonio de hijos.

6. Dos días naturales por fallecimiento de nietos o hermanos de uno u otro cónyuge, en estos casos y en los de los apartados 4 y 5 cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo podría ampliarse a 5 días.

7. Tres días naturales, por enfermedad grave del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

8. Dos días por traslado de domicilio habitual.

9. Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes como consecuencia de los estudios que esté realizando en centros de enseñanza, universitarios o de formación profesional de carácter público o privados, reconocidos.

10. Consulta al médico

- 1) Médico especialista: Por el tiempo necesario, con un máximo de cinco horas al día.
- 2) Médico de cabecera: Hasta un máximo de cuatro salidas anuales, sin que las ausencias puedan superar las 18 horas al año.

11. Por traslado a centro médico causado por enfermedad del cónyuge, hijos y padres que convivan con el trabajador, 8 horas al año. Si el hijo está en edad escolar, 12 horas.

12. Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a disponer de un día anual no retribuido. Para disponer de dicho día deberá ser solicitado por escrito a la empresa con al menos cinco días de antelación. La empresa tendrá la obligación de conceder dicho día cualquiera que sea la causa alegada para su petición.

13. Si la consulta al médico especialista, tiene como consecuencia, pruebas médicas que precisen reposo, por prescripción facultativa, el trabajador tendrá derecho a un día de licencia, si así se establece por certificado médico.

14. En el caso de las licencias por enfermedad grave del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, se aplicarán criterios de flexibilidad, a petición del trabajador.

15. Las licencias de los apartados 2, 3 y 4 del actual convenio, se ampliarán un día laborable más cuando en el transcurso de las mismas haya dos o más días no laborables.

16. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho, sin pérdida alguna de retribución, a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, e igualmente sin pérdida de retribución, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada laboral en media hora diaria con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, conforme al acuerdo a que llegue con la empresa. Este permiso podrá ser disfrutado por el padre en caso de que ambos trabajen, siempre que quede acreditado mediante certificación de la empresa en que trabaje la madre que ésta no ha ejercitado en la misma este derecho.

17. El trabajador que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo a algún menor de ocho años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, mujeres y hombres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

18. Las licencias a las que se refieren los apartados 3 y 7 del presente artículo, se aplicarán con los mismos efectos, en aquellos casos en los que aún no existiendo unión matrimonial, se mantenga una relación análoga, siempre que se acredite una efectiva convivencia de pareja.

#### *ARTÍCULO 38. INASISTENCIAS INJUSTICADAS*

Las empresas podrán descontar a los productores que falten al trabajo sin causa justificada el importe de la cuota empresarial a la Seguridad Social

### **CAPÍTULO VII SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL**

#### *ARTÍCULO 39. FINIQUITOS*

1) El recibo de finiquito de la relación laboral entre la empresa y el trabajador, para que surta plenos efectos liberatorios deberá ser conforme al modelo que figura como anexo IV de este convenio y con los requisitos y formalidades establecidos en los números siguientes.

2) Toda comunicación de cese o preaviso de cese deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito en el modelo citado. cuando se utilice como propuesta no será preciso cumplimentar la parte que figura después de la fecha y lugar.

3) El recibo de finiquito será expedido por la Asociación Provincial de Empresarios de la Construcción de Pontevedra (APEC) numerado, sellado y fechado, y tendrá validez únicamente dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido. APEC vendrá obligada a llevar un registro que contenga los datos anteriormente expresados.

4) Una vez firmado por el trabajador, este recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios.

5) En los supuestos de extinción del contrato por voluntad del trabajador, no será de aplicación los apartados 2 y 3 de este artículo.

6) El trabajador podrá ser asistido por un representante de los trabajadores o en su defecto por un representante sindical de los sindicatos firmantes del presente convenio, en el acto de la firma del recibo de finiquito.

#### *ARTÍCULO 40. JUBILACIÓN*

Se reconocen tres clases distintas de jubilación como medidas para fomentar el empleo:

##### *A) Jubilación forzosa*

Al amparo de lo establecido en la Ley 14/2005 de 1 de julio sobre las cláusulas de los convenios colectivos referentes al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, como política de fomento del empleo orientada al sostenimiento del mismo y por necesidades del mercado de trabajo en el sector, se establece la jubilación obligatoria a los 65 años de edad salvo pacto individual en contrario, de los trabajadores que tengan cubierto el periodo mínimo legal de cotización para obtenerla y cumplan los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

##### *B) Jubilación anticipada*

Se estará a lo dispuesto al respecto en la legislación vigente en cada momento.

##### *C) Jubilación parcial*

1º. Los firmantes del presente convenio, al amparo del artículo 166.2 de la Ley de Seguridad Social y del artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, reconocen a los trabajadores el derecho subjetivo de solicitar a la empresa la jubilación parcial y la reducción de jornada hasta el límite máximo legalmente previsto, cuando reúnan los requisitos legalmente establecidos.

En el caso de discrepancia entre las partes, una vez efectuada la solicitud por el trabajador, se remitirá el expediente a la Comisión Paritaria, en los 30 días siguientes, resolviendo ésta en el plazo de un mes a partir de su recepción.

2º. La solicitud se deberá remitir a la empresa con una antelación mínima de 3 meses a la fecha prevista de jubilación parcial, excepto para las categorías II, III, IV, V, VI, y VII en que dicha antelación será de 6 meses.

3º. El porcentaje de la jornada que durante la jubilación parcial corresponda a trabajo efectivo, se podrá acumular previo acuerdo entre trabajador y empresa, en los meses inmediatamente siguientes al inicio de dicha jubilación.

### **CAPÍTULO VIII**

#### **DERECHOS Y GARANTÍAS DEL TRABAJADOR**

#### *ARTÍCULO 41. DERECHOS SINDICALES*

1. Las empresas considerarán a los sindicatos debidamente implantados en las plantillas como elementos básicos y consustanciales para afrontar, a través de ellos, las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios.

2. Las empresas respetarán el derecho a todos los trabajadores a sindicarse libremente, no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

3. La empresa no podrá despedir a un trabajador ni perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

4. Las empresas reconocen el derecho de los trabajadores afiliados a un sindicato de celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo sin perturbar la actividad normal. Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que se dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

5. Las empresas, en los centros de trabajo con más de 100 trabajadores, reconocerán a las Centrales Sindicales o Sindicatos que posean en los mismos, una afiliación superior al 15 por ciento de la plantilla, un delegado sindical.

6. La Central o Sindicato que pretenda tal reconocimiento debe acreditar ante la empresa de modo fehaciente el nivel de afiliación requerido. Acto seguido, la empresa reconocerá al citado delegado su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

7. El Delegado Sindical deberá ser trabajador en activo de las respectivas empresas y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente.

Serán preferentemente, miembros del Comité de Empresa.

8. El Delegado Sindical, tiene las siguientes funciones:

- a) Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados al mismo en la empresa y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical y la dirección de las respectivas empresas.
- b) Asistir a las reuniones del Comité de empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de Interpretación, con y sin voto y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.
- c) Tendrán acceso a la misma información y documentación de la empresa que ésta debe de poner a disposición del Comité de Empresa de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda.
- d) Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afectan a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato.

9. Serán asimismo, informados y oídos por la empresa con carácter previo.

- a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los trabajadores afiliados al Sindicato.
- b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores, cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo en general y sobre proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
- c) La implantación o revisión del sistema de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

10. Podrán recaudar cuotas de sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

11. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del sindicato cuya representación ostente el delegado un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa y en lugar donde se garantice en la medida de lo posible un adecuado acceso al mismo para todos los trabajadores.

12. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto a procedimiento se refiere ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

El Delegado Sindical poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y los Convenios Colectivos a los miembros del Comité de Empresa.



En todos los centros en que ello sea materialmente factible, la dirección de la empresa facilitará la utilización de un local a fin de que el delegado representante del sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le correspondan.

Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias.

13. En aquellos centros que posean una plantilla superior a 250 trabajadores la dirección de la empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el Delegado representante del sindicato ejerza sus funciones y tareas que como tal le corresponda.

#### ARTÍCULO 42. GARANTÍAS

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuesta falta grave o muy grave obedeciera a otras causas deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal o el Delegado del Sindicato al que pertenezca en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

Poseerá prioridades de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

- b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o razón de desempeño de su representación.
- c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias relativas a su representación pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello, previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.
- d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina. Los delegados sindicales de acuerdo con el sindicato a que pertenezcan tendrán derecho a la acumulación de horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones en uno o varios de ellos sin rebasar el máximo total de horas legalmente establecidas.
- e) Sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación y otras entidades.
- f) Los Comités de Empresa y representantes de los trabajadores serán informados sobre la implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimientos de sistemas y primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- g) En todo lo no regulado expresamente en este convenio en materia de derechos y garantías sindicales se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.
- h) En todos los centros de trabajo será obligatoria la existencia de tablones de anuncios para fijar comunicaciones e información sindical.

#### ARTÍCULO 43. GARANTÍAS SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Al objeto de que el trabajador conozca los datos relativos a su afiliación y cotización al Régimen General de la Seguridad Social, como obligación se establece las siguientes garantías:

- a) Se facilitará por la empresa contratante copia del parte de alta en la Seguridad Social a cada trabajador dentro de los ocho días de su ingreso.



- b) Las empresas tendrán obligación de publicar en el tablón de anuncios los modelos TC-1 y TC-2 correspondiente al último mes en que se haya hecho efectiva la liquidación.

Asimismo, habrá de publicarse copia de recibo de hallarse al corriente en el pago de la cuota a la entidad aseguradora de aquellas pólizas que se haya concertado a favor de los trabajadores o sus causahabientes.

## **CAPÍTULO IX COMISIÓN PARITARIA**

### *ARTÍCULO 44. COMISIÓN PARITARIA*

1. Se crea una Comisión Paritaria compuesta por un máximo de 12 miembros que serán designados por mitad por cada una de las partes, sindical y empresarial firmantes del presente Convenio, en la forma que decidan las respectivas organizaciones y con las funciones que se especifican en el artículo siguiente.

2. Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán en todo caso por unanimidad y, aquellos que interpreten este Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

3. La Comisión habrá de reunirse, al menos una vez al trimestre y su funcionamiento se realizará de la forma que la misma acuerde.

### *ARTÍCULO 45. FUNCIONES Y PROCEDIMIENTOS DE LA COMISIÓN PARITARIA*

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

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- c) A instancia de alguna de las partes mediar y/o intentar conciliar, en su caso y previo acuerdo de las partes y a solicitud de las mismas, arbitrar a cuantas cuestiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, pueden suscitarse en la aplicación del presente Convenio.
- d) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo.

2. Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, puedan plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que, mediante su intervención, se resuelva el problema planteado, o si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso que hubiera transcurrido el plazo previsto en el siguiente apartado 5 sin que se haya emitido resolución o dictamen.

3. Sin perjuicio de lo pactado en el apartado 3 del artículo anterior, se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para que puedan examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entiendan le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la comisión.

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

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

5. La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito, propuesta, o en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

6. Las partes firmantes asumen el contenido del Acuerdo Interprofesional Gallego sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos de Trabajo (A.G.A.) publicado en el D.O.G. de 8 de Abril de 1.992, que desenvolverá sus efectos en los ámbitos del presente Convenio, con el alcance previsto en el propio A.G.A.

## **CAPÍTULO X FORMACIÓN PROFESIONAL**

### *ARTÍCULO 46. COMISIÓN PARITARIA PROVINCIAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL*

Las partes signatarias acuerdan constituir la Comisión Paritaria Sectorial de Formación Profesional integrada por seis representantes de la Asociación Provincial de Empresarios de la Construcción (APEC), dos representantes de MCA-UGT, dos representantes de FECOMA-CCOO y dos representantes de FCM-CIG.

Serán funciones de esta Comisión:

- Requerir de las Administraciones Públicas y de los Organismos comunitarios competentes, el reconocimiento oficial de esta Comisión como interlocutor social sectorial que reciba la información existente sobre programas y cursos de formación profesional con financiación oficial que afecten al sector de la construcción y que colabore en el desarrollo, tanto de los que ya estén en marcha como de los que puedan iniciarse en adelante.
- Elaborar los estudios pertinentes de necesidades y requerimientos de formación profesional en el sector para llegar a definir la organización y programación de la misma, tanto ocupacional como reglada (observatorio ocupacional).
- Elaborar planes formativos necesarios para conseguir la homologación de las cualificaciones profesionales de trabajadores técnicos administrativos y manuales con las equivalentes en la Unión Europea.
- Elaborar un plan al finalizar cada ciclo formativo de los cursos impartidos por la Fundación Laboral de la Construcción con la finalidad de ir incorporando paulatinamente a las empresas a aquellos alumnos que finalizan el curso con aprovechamiento.
- Cuantas otras funciones la propia comisión acuerde atribuirse encaminadas al desarrollo y mejora de la Formación Profesional en el sector en todos los ámbitos territoriales.

### *ARTÍCULO 47. FORMACIÓN CONTÍNUA*

Para aquellos trabajadores que asistan a acciones formativas presenciales correspondientes a la convocatoria de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, gestionadas por la Fundación Laboral de la Construcción, el 50% de las horas que precise esa acción será dentro de la jornada laboral o se deducirán de la misma en dicho porcentaje, siempre que se den las siguientes condiciones:

- a) La empresa podrá denegar la asistencia de un trabajador a una acción formativa, mediante resolución motivada por razones técnicas, organizativas o de producción. En caso de denegación, el trabajador podrá recurrir ante la Comisión Territorial de la Fundación Laboral de la Construcción.
- b) Los trabajadores que puedan asistir a las acciones formativas contempladas en este artículo, no superarán anualmente ni el 10% de las plantillas, ni en aquellos centros de trabajo con menos de 10 trabajadores podrá concurrir más de uno.
- c) El 50% de las horas a cargo de la empresa supondrá un máximo anual de 20 horas por trabajador pudiendo distribuirse en una o varias acciones formativas.

- d) El trabajador solicitante deberá haber superado el período de prueba y tener, en todo caso, una antigüedad mínima de un mes en la empresa.
- e) Durante las horas formativas a cargo de la empresa el trabajador tendrá derecho al salario que le correspondería como si estuviera trabajando en jornada ordinaria.
- f) El trabajador habrá de acreditar ante la empresa la asistencia a la correspondiente acción formativa.
- g) Los permisos individuales de formación, recogidos en el IV Acuerdo Nacional de Formación Continua, se registrarán por lo dispuesto en el mismo.

**ARTÍCULO 48. TARJETA PROFESIONAL**

1. La Tarjeta Profesional de la Construcción es el documento expedido por la Fundación Laboral de la Construcción con el objetivo de acreditar entre otros datos, la formación específica recibida del sector por el trabajador en materia de prevención de riesgos laborales, así como la categoría profesional del trabajador y los periodos de ocupación en las distintas empresas en las que vaya ejerciendo su actividad.

2. La Tarjeta, se expedirá de acuerdo con el procedimiento Establecido en el Convenio General del Sector.

**CAPÍTULO XI  
SEGURIDAD Y SALUD LABORAL****Artículo 49. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

1. Las partes signatarias han constituido la Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad e Higiene, integrada por seis representantes de la Asociación Provincial de Empresarios de la Construcción (APEC), dos representantes MCA-UGT, dos representantes de FECOMA-CCOO y dos representantes de FCM-CIG

Son funciones de esta Comisión:

- Recabar del Ministerio de Trabajo y del Gobierno Autónomo el reconocimiento oficial como interlocutor social sectorial en materia de Seguridad e Higiene, tanto en su aspecto legislativo como en el desarrollo de planes y medidas formativas.
- Estudiar y acordar los mecanismos oportunos de coordinación de la información provincial en materia de siniestralidad en el sector, que suministrarán las comisiones específicas provinciales, o en su defecto, las comisiones paritarias de los convenios.
- Promover cuantas medidas considere tendentes a mejorar la situación del Sector en esta materia, teniendo como objetivo fundamental el extender la preocupación por la Seguridad a todos los niveles, fomentando campañas de mentalización, etc.
- Acometer las gestiones necesarias para obtener los medios que le permitan desarrollar sus funciones con la eficacia adecuada.
- Cuantas otras funciones acuerde la propia Comisión atribuirse, encaminadas a sus fines.
- Elaborar las normas que en esta materia han de sustituir a lo dispuesto en la derogada Ordenanza Laboral de 28 de Agosto de 1.970.

Esta Comisión se reunirá una vez cada tres meses, a propuesta de cualquiera de las partes y se citará a un representante de la Administración Laboral.

2. Dado que el sector de la construcción se ha dotado de un instrumento paritario (la F.L.C.) para dar servicios a empresas y trabajadores -y ente otros en materia de prevención y salud laboral- las partes firmantes acuerdan que la F.L.C. desarrolle los planes y acciones necesarios para promover el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales-

*ARTÍCULO 50. DELEGADOS DE PREVENCIÓN*

1. Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

2. Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere el artículo anterior, con arreglo a la siguiente escala:

De 50 a 100 trabajadores	2 Delegados de Prevención
De 101 a 500 trabajadores	3 Delegados de Prevención
De 501 a 1000 trabajadores	4 Delegados de Prevención
De 1001 a 2000 trabajadores	5 Delegados de Prevención
De 2001 a 3000 trabajadores	6 Delegados de Prevención
De 3001 a 4000 trabajadores	7 Delegados de Prevención
De 4001 en adelante	8 Delegados de Prevención

En las empresas de hasta treinta trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal. En las empresas de treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal.

3. A efectos de determinar el número de Delegados de Prevención se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- Los trabajadores vinculados por contratos de duración determinada superior a un año se computarán como trabajadores fijos de plantilla.
- Los contratados por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el período de un año anterior a la designación. Cada doscientos días trabajados o fracción se computarán como un trabajador más.

4. Creación de un órgano específico de carácter paritario dentro de la FLC, según lo previsto en el art. 35.4 párrafo 2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, para todas aquellas empresas donde no existan delegados de prevención.

*ARTÍCULO 51. RECONOCIMIENTOS MÉDICOS*

1. La empresa vendrá obligada a realizar reconocimiento médico previo a la admisión y reconocimientos médicos periódicos, a todos los trabajadores a su servicio, al menos una vez al año.

2. En ambos casos el reconocimiento médico será adecuado al puesto de trabajo de que se trate.

3. La Comisión Paritaria Nacional de Seguridad e Higiene estudiará en el futuro la posibilidad de conveniencia de establecer los aspectos mínimos que deba comprender todo reconocimiento médico.

También estudiará la forma de evitar la repetición de reconocimientos médicos a un mismo trabajador en un mismo año, por cambio de empresa, una vez que se implante la cartilla profesional.

4. Serán de cargo exclusivo de la empresa los costes de los reconocimientos médicos y en los periódicos, los gastos de desplazamiento originados por los mismos.

*ARTÍCULO 52. ASPECTOS RELATIVOS A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN.*

En todo lo no regulado en los artículos precedentes, en materia de seguridad y salud laboral, se estará a lo dispuesto y regulado en el LIBRO II del Convenio General.

**CAPÍTULO XII****SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS***ARTÍCULO 53. SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES*

Las partes firmantes asumen el contenido del Acuerdo Interprofesional Gallego sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos de Trabajo (A.G.A.), publicado en el D.O.G. de 8 de Abril de 1.992, que desenvolverá sus efectos en los ámbitos del presente Convenio, con el alcance previsto en el propio A.G.A.

*DISPOSICIÓN FINAL.*

En lo no dispuesto en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo establecido en el Convenio General del sector, publicado en el B.O.E. del 17 de Agosto de 2007 y demás normas de general aplicación.

*DISPOSICIÓN ADICIONAL I.*

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

*DISPOSICIÓN ADICIONAL II.*

Los trabajadores tienen derecho a desenvolver su actividad laboral profesional en lengua gallega reconociendo la empresa, de esta manera, la oficialidad de dicha lengua y los derechos lingüísticos de los trabajadores recogidos en la Ley.

En el seno de la empresa, la dirección y los representantes de los trabajadores fomentarán el uso de la lengua gallega.

*DISPOSICIÓN ADICIONAL III*

Se hace constar expresamente que las modificaciones introducidas en este convenio, para su adaptación al convenio general del sector de la construcción, tendrán validez en tanto en cuanto continúe en vigor dicho convenio.

*Tabla de niveles*

<i>Nivel</i>	<i>CATEGORIA</i>
II	Personal Titulado superior.
III	Personal Titulado medio, Jefe Administrativo 1ª. Jefe Sección Organización 1ª.
IV	Encargado General, Jefe de Personal, Ayudante de Obra, Encargado General de Fábrica.
V	Encargado General de Obra, Jefe Administrativo de 2ª, Delineante Superior, Jefe de Sección de Organización científica del trabajo de 2ª, Jefe de Compras.
VI	Delineante de 1ª, Jefe o Encargado de Taller, Encargado de Sección de Laboratorio, Escultor de Piedra y Mármol, Práctico de Topografía de 1ª, Técnico de Organización de 1ª.
VII	Capataz, Delineante de 2ª, Técnico de Organización de 2ª. Práctico de topografía de 2ª, Analista de 1ª, Viajante, Especialista de Oficio.
VIII	Oficial de 1ª de Oficio, Oficial administrativo de 1ª, Corredor de Plaza, Inspector de Control, Señalización y Servicios, Analista de 2ª.
IX	Oficial de 2ª de Oficio, Oficial administrativo de 2ª, Ayudante Topográfico, Auxiliar de Organización, Vendedores y Conserjes.
X.	Ayudante de Oficio, Auxiliar Administrativo, Especialistas de 1ª, Auxiliar de Laboratorio, Vigilante, Almacenero, Enfermero, Cobrador, Guarda-Jurado.
XI.	Peón Especializado, Especialista de 2ª.
XII	Peón ordinario, limpiador/a.
XIII	Pinches y/o aprendices de 16 y 17 años y botones.

## ANEXO I

TABLA DE SALARIOS 2.010

Nivel	Salario base 14 pagas iguales	Plus Extrasalarial		Total Anual	Hora Extra sin complementos
		Día	Mes		
II	1.681,15	4,37	86,21	24.484,41	18,55
III-IV	1.324,32	4,37	86,21	19.488,79	14,55
V	1.226,82	4,37	86,21	18.123,79	13,55
VI	1.176,90	4,37	86,21	17.424,91	13,25
VII	1.157,72	4,37	86,21	17.156,39	13,15
VIII	1.146,17	4,37	86,21	16.994,69	13,10
IX	1.115,27	4,37	86,21	16.562,09	12,85
X	1.082,15	4,37	86,21	16.098,41	12,60
XI-XII	1.058,55	4,37	86,21	15.768,01	12,50
XIII	722,74	4,37	86,21	11.066,67	

TABLA DE SALARIOS 2.011

Nivel	Salario base 14 pagas iguales	Plus Extrasalarial		Total Anual	Hora Extra sin complementos
		Día	Mes		
II	1.706,37	4,44	87,59	24.852,67	19,75
III-IV	1.344,18	4,44	87,59	19.782,01	15,60
V	1.245,22	4,44	87,59	18.396,57	14,45
VI	1.194,55	4,44	87,59	17.687,19	14,10
VII	1.175,09	4,44	87,59	17.414,75	13,85
VIII	1.163,36	4,44	87,59	17.250,53	13,80
IX	1.132,00	4,44	87,59	16.811,49	13,50
X	1.098,38	4,44	87,59	16.340,81	13,20
XI-XII	1.074,43	4,44	87,59	16.005,51	13,00
XIII	733,58	4,44	87,59	11.233,61	

## ANEXO II

ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA A FECHA 21-11-96

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



## ANEXO III CALENDARIO LABORAL

### CALENDARIO AÑO 2011

Día	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Set	Oct	Nov	Dic
1	F	8	8	8	D	8	8	8	8	S	F	8
2	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	8
3	8	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S
4	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D
5	8	S	S	8	8	D	8	8	8	8	S	FC
6	F	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	F
7	FC	8	8	8	S	8	8	D	8	8	8	FC
8	S	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	F
9	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	FC
10	8	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S
11	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D
12	8	S	S	8	8	D	8	FC	8	F	s	8
13	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8
14	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8
15	S	8	8	8	D	8	8	F	8	S	8	8
16	D	8	8	S	FC	8	S	8	8	D	8	8
17	8	8	8	D	F	8	D	8	S	8	8	S
18	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D
19	8	S	F	8	8	D	8	8	8	8	S	8
20	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8
21	8	8	8	F	S	8	8	D	8	8	8	8
22	S	8	8	F	D	8	FC	8	8	S	8	8
23	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	8
24	8	8	8	D	8	FC	D	8	S	8	8	S
25	8	8	8	FC	8	S	F	8	D	8	8	D
26	8	S	S	8	8	D	8	8	8	8	S	8
27	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8
28	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8
29	S		8	8	D	8	8	8	8	S	8	8
30	D		8	S	8	8	S	8	8	D	8	8
31	8		8		8		D	8		FC		S
Horas	152	160	184	144	160	168	152	168	176	152	168	136
Días	19	20	23	18	20	21	19	21	22	19	21	17

Total Horas ..... 1.920

Total Días ..... 240

Nota: Faltan los 2 festivos locales de cada concello.

Días del año .....	365
Domingos .....	-52
Sábados .....	-51
Vacaciones .....	-21
Festivos nacionales .....	-12
Festivos locales .....	-2
-----	
Días de trabajo .....	227
Festivos convenio .....	- 10
-----	
Días trabajo 2011 .....	217

Horas efectivas de trabajo año 2011  
217 x 8 = 1.736

**ANEXO IV****MODELO DE RECIBO DE FINIQUITO**

Nº.....

**RECIBO FINIQUITO**

D.....  
que trabajó en la que trabajó en la empresa  
.....  
desde.....hasta.....  
con la categoría de.....  
declaro ,que recibí de ésta, la cantidad de.....  
euros, en concepto de liquidación total por mi baja en dicha empresa.

Quedando así indemnizado y liquidado, por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral que unía a las partes y que queda extinguida, manifestando expresamente que nada más tengo que reclamar, estando de acuerdo en ello con la empresa.

En.....a.....de.....de.....

El trabajador.

El trabajador (1)..... Usa de su derecho a que esté presente en la firma un representante legal suyo en la empresa, o en su defecto un representante sindical de los sindicatos firmantes del presente convenio.

(1) SI o NO

Este documento tiene una validez de 15 días naturales a contar desde al fecha de su expedición.

Expedido por .....

Fecha de expedición.....

**SELLO Y FIRMA**

Este recibo no tendrá validez sin el sello y firma de la organización empresarial correspondiente o si se formaliza en fotocopia u otro medio de reproducción.



**ANEXO V**

**MODELO DE RENOVACIÓN DE CONTRATO FIJO DE OBRA**

Empresa.....

Trabajador.....

Categoría.....

De conformidad con lo estipulado en el artículo 20 del Convenio General del Sector de la Construcción vigente, suscrito con fecha 22 de junio de 2007, de común acuerdo con la empresa....., el trabajador acepta prestar sus servicios en el centro de trabajo..... a partir de ..... Del día.....de.....de 20.....

Y para que así conste, ambas partes firman el presente acuerdo en ..... a ..... de .....de 20....

El trabajador

La empresa