

**Convenio colectivo de ámbito provincial para o sector de edificación e obras públicas da provincia de Lugo (Ano 2004)<sup>1</sup>**

Disposicións xerais

Artigo 1º.-Ámbito funcional.

Este convenio é de obrigado cumprimento na actividade de edificación e obras públicas que se relacionan a continuación:

1. Construtores de edificios.
2. Construtores-promotores de edificios urbanos.
3. Construtores sen ánimo de lucro.
4. Urbanizadores.
5. Construcións industrializadas.
6. Edificacións diversas e especiais.
7. Ferrallaría.
8. Elaboración e instalación de pedra e mármore.
9. Pozaría e saída de auga á superficie.
10. Carpintaría de armar.
11. Albanelaría.
12. Instaladores de materiais illantes e protección.
13. Soldadores e colocadores de azulexo.
14. Decoradores de xeso e escaiola.
15. Pintores.
16. Instalacións complementarias da edificación.
17. Reparacións e restauracións de monumentos.
18. Ambientación e axardinamento.
19. Construtores de complexos deportivos.
20. Oficinas consultoras e de proxectos de edificación e obras públicas.
21. Contratistas de obras públicas.
22. Empresas de obras públicas de ámbito nacional.
23. Empresas concesionarias de autoestradas (constr. delas).
24. Mesturas asfálticas.
25. Obras de dragaxe en xeral.
26. Sondaxes e pilotaxes.
27. Obras especiais.
28. Conservación e mantemento de autovía, autoestrada, estradas e vías férreas.

Artigo 2º.-Lexislación supletoria.

No non previsto neste convenio será de aplicación a lexislación xeral e o convenio xeral do sector da construción publicado no BOE do 10 de agosto de 2002 e acordo sectorial nacional publicado no BOE nº 157, do 2 de xullo de 2003.

Artigo 3º.-Ámbito territorial.

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

Artigo 4º.-Ámbito persoal.

O convenio afecta a todos os traballadores e empresas da provincia de Lugo incluídas no ámbito funcional, salvo ao persoal directivo nivel I.

Artigo 5º.-Ámbito temporal.

---

<sup>1</sup> Publicado no DOG núm. 239, do 10 de decembro de 2004.

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

Non obstante o anterior, e para evitar o baleiro normativo que noutro caso se produciría, unha vez terminada a súa vixencia inicial, ou a de calquera das súas prórrogas, continuará rexendo na súa totalidade tanto no seu contido normativo como no obrigacional ata que sexa substituído por outro.

Artigo 6º.-Incrementos económicos.

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

Artigo 7º.-Cláusula de garantía salarial.

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

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

Artigo 8º.-Indivisibilidade e vinculación á totalidade.

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

Artigo 9º.-Rescisión.

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

Artigo 10.-Absorción, compensación, condicións mínimas e condicións máis beneficiosas.

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

Artigo 11º.-Roupa de traballo.

Ao persoal da obra seralle entregada pola empresa unha peza de traballo ou funda, cuxa duración será de seis meses.

Esta peza será entregada unha vez superado, satisfactoriamente, o período de proba, e as sucesivas dentro dos primeiros días seguintes ao cumprírense os seis meses, sendo o uso destas obrigatorio.

A empresa poderá facer constar, nas ditas pezas, o anagrama desta e da actividade.

A conservación e limpeza da citada peza de traballo será por conta do traballador, o cal debe manter un bo estado de conservación.

Artigo 12º.-Médico de empresa.

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

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

Artigo 13º.-Salario mínimo interprofesional.

O salario mínimo interprofesional non modificará a estrutura deste convenio, nin a contía das retribucións salariais e extrasalariais pactadas nel, sempre e cando se lles garanta aos traballadores ingresos superiores, en cómputo anual, aos mínimos fixados por disposicións daquel salario mínimo interprofesional.

Réxime de traballo

Artigo 14º.-Período de proba.

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

a) Técnicos titulados superiores e medios: 6 meses.

b) Empregados:

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

Niveis VI ao X: 2 meses.

Resto 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 ao posto de traballo que desempeñe, como se fose de cadro de persoal, excepto os derivados da resolución da relación laboral, que poderá producirse 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 plenos efectos, computándose o tempo dos servizos prestados para os efectos de permanencia na empresa.

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

4. Os titulares da cartilla profesional expedida pola Fundación Laboral da Construción, con contrato de fixo de obra ou outra modalidade de contrato temporal, estarán exentos do período de proba para os traballos da súa categoría profesional, sempre que conste na cartilla profesional ter acreditado o seu cumprimento en calquera empresa anterior.

Artigo 15º.-Conservación do equipamento mecánico.

Todo traballador, responsable dun equipamento mecánico de traballo, terá a obriga, durante a xornada laboral, e nos tempos mortos, de coidar da súa boa conservación e mantemento, podéndose exixir responsabilidade en caso contrario.

Artigo 16º.-Xornada de traballo.

A xornada laboral normal de traballo establécese en 1.750 horas efectivas ao ano, para realizar en razón de 40 horas semanais, a repartir de luns a venres a razón de 8 horas diarias, serán inhábiles sábados e domingos, conforme o calendario laboral anexo II.

Artigo 17º.-Recuperación de horas non traballadas.

O 70 por 100 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 alcance un período de tempo superior a vinte e catro horas efectivas de traballo, haberá que atermos ao disposto en materia de suspensión do contrato, por causa de forza maior, no convenio xeral da construción.

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

Artigo 18º.-Vacacións.

As vacacións terán unha duración de trinta días naturais para todas as categorías.

O inicio das vacacións por parte dos traballadores farase sempre en día laborable, que non sexa venres, mentres subsista esta obriga no convenio xeral do sector da construción.

En todo momento haberá que atermos ao disposto no artigo 38 do Estatuto dos traballadores que di textualmente:

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

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

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

b) Por acordo entre o empresario e os representantes legais dos traballadores poderanse fixar os períodos de vacacións de todo o persoal, xa sexa en quendas organizadas sucesivamente, xa sexa con suspensión total de actividades laborais, sen máis excepcións que as tarefas de conservación, reparación e similares.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artigo 19º.-Permisos e licenzas.

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

- a) Quince días naturais en caso de matrimonio.
- b) Tres días naturais por nacemento ou adopción dun fillo.
- c) Un día por matrimonio de fillos.
- d) Tres días naturais por falecemento do cónxuxe e parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade.
- e) Dous días naturais por enfermidade grave do cónxuxe e parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade.
- f) Un día por traslado do domicilio habitual.

g) Polo tempo necesario para concorrer a exames como consecuencia dos estudos que estea realizando en centros de ensinanza universitarios ou de formación profesional de carácter público ou privado, recoñecidos.

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

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

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

Cando o cumprimento do deber antes referido supoña a imposibilidade de prestación de traballo en máis do vinte e cinco por cento das horas laborables nun período de tres meses, a empresa encóntrase facultada para decidir o paso do traballador afectado á situación de excedencia forzosa, con todos os efectos inherentes a esta.

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

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

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

#### Réxime económico

##### Artigo 20º.-Percepcións económicas.

1. Do conxunto de percepcións económicas, en diñeiro ou en especie, que o traballador obtén na relación de traballo por conta allea, unhas percíbeas como retribución ou contraprestación directa pola prestación do seu traballo e son as que constitúen o salario. Outras recíbeas como compensación de

gastos, como prestacións e os seus complementos e indemnizacións ou por modificacións na súa relación de traballo, non formando ningunha delas parte do salario por ser percepcións de carácter extrasalarial.

##### 2. Percepcións económicas salariais:

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

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

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

De posto de traballo, tales como as derivadas de traballo, incentivos, por traballo feito, complementos de actividade ou asistencia ou horas extraordinarias.

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

As pagas extraordinarias e a retribución de vacacións.

3. Percepcións económicas non salariais:

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

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

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

4. Aqueles complementos salariais que teñan carácter funcional ou circunstancial como os de posto de traballo, os de calidade ou cantidade de traballo realizado, e as cantidades que as empresas aboem libre e voluntariamente, consideraranse non consolidables no salario do traballador e non se computarán como base das percepcións enumeradas no punto 2 de ese artigo.

Artigo 21º.-Estrutura das percepcións económicas.

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

a) Os conceptos son os seguintes:

Salario base.

Gratificacións extraordinarias.

Complementos salariais.

Complementos extrasalariais.

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

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

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

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

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

b) O complemento extrasalarial deberá quedar comprendido durante 2004, para cada categoría ou nivel retributivo, entre o 5 por 100 e o 7 por 100.

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

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

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

Artigo 22º.-Devengo das percepcións económicas.

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

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

3. O complemento extrasalarial de convenio devengarase durante os días de asistencia ao traballo, polos importes que se fixan no anexo I.

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

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

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

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

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

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

RA = Remuneración anual.

SB = Salario base.

PS = Complementos salariais.

PE = Complementos extrasalariais.

PJ = Paga de xuño.

PN = Paga de Nadal.

Artigo 23º.-Pagamento das percepcións económicas.

1. Pagamento do salario.

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

b) 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.

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

d) As empresas quedan facultadas para pagar as retribucións e anticipos á conta destes, mediante cheque, transferencia ou outra modalidade de pagamento a través de entidade bancaria

ou financeira. Se a modalidade de pagamento fose cheque, o tempo investido no seu cobramento será por conta do traballador.

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

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

2. O réxime retributivo salarial, para todos os traballadores comprendidos neste convenio, será o establecido para cada categoría profesional na táboas salariais que figuran como anexo.

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

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

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

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

Artigo 24º.-Complemento de asistencia, puntualidade e produtividade.

Establécese este complemento, cuxa contía figura no anexo I, para os traballadores que con rendemento normal e correcto e ademais coa debida puntualidade, non teña ningunha falta de asistencia, inxustificada, ao traballo.

Para estes efectos, non se entenden inxustificadas as faltas en situación de baixa por enfermidade ou accidente, período vacacional, licenzas retributivas ao abeiro do convenio xeral do sector e demais disposicións vixentes e licenzas retributivas con permiso ou expresa autorización da empresa. O dito complemento será satisfeito unicamente por xornada completa realmente traballada.

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

Artigo 25º.-Perda do complemento de asistencia, puntualidade e produtividade.

A primeira xornada non traballada completa suporá a perda de catro días de complemento, ademais das retribucións correspondentes ao dito día.

A segunda xornada non traballada completa suporá a perda de dez días de complemento, ademais das retribucións totais aos ditos días.

A terceira xornada non traballada completa suporá a perda do importe total mensual do dito complemento, ademais das retribucións correspondentes aos ditos días.

As faltas non xustificadas computaranse dentro de cada mes natural.

Para a determinación deste complemento diario, para todos os efectos, dividirase entre vinte e cinco (25) a cantidade que figura, baixo este concepto, nas táboas de salario, anexo I. A perda deste complemento é independente das sancións que, por

comisión de faltas de asistencia, poida impoñer a empresa consonte as disposicións en vigor sobre a materia.

Puntualidade. Respecto ao horario de traballo, por parte dos traballadores, a puntualidade é de necesaria observancia e exixírase a todos os traballadores comprendidos por este convenio.

Artigo 26º.-Horas extraordinarias.

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

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

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

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

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

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

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

Complementos salariais

Artigo 27º.-Aumentos periódicos por anos de servizos.

Antigüidade consolidada.

Como consecuencia do acordo sectorial nacional da construción sobre o concepto económico de antigüidade, asinado o 18 de outubro de 1996 (Boletín Oficial del Estado do 21 de novembro), asúmense por ambas partes asinantes os seguintes compromisos:

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

Ao importe anterior así determinado adicionarase, se é o caso, a cada traballador que xa viñese percibindo algunha contía por este concepto, o importe equivalente á parte proporcional de antigüidade que o traballador tivese devengada e non cobrada 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, extingüíndose xuntamente coa extinción do contrato do traballador afectado coa súa empresa. O dito complemento retributivo ad personam reflectirá nos recibos oficiais de salario coa denominación de antigüidade consolidada.

Artigo 28º.-Gratificacións extraordinarias.

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

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

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

Artigo 29º.-Proporcionalidade no devengo das pagas extraordinarias.

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

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

b) Ao persoal que cese no semestre respectivo, faráselle efectiva a parte proporcional da gratificación no momento de realizar a liquidación dos seus haberes.

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

Artigo 30º.-Traballos excepcionalmente penosos, tóxicos, perigosos.

1. Aos traballadores que teñan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosos, tóxicos ou perigosos deberán aboárselles 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 establezan as empresas, serán respectadas sempre

que fosen concedidas polos conceptos de excepcional penosidade, toxicidade ou perigosidade, en cuxo caso non será exixible 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 xurisdición competente resolver o procedente.

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

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

Artigo 31º.-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 o complemento sobre o tempo traballado efectivamente. Se as horas nocturnas exceden de catro, aboarase o complemento correspondente a toda a xornada traballada.

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

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

#### Indemnizacións non salariais

Artigo 32º.-Complemento extrasalarial (que comprende complemento de transporte, complemento de distancia e desgaste de ferramenta).

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

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

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

#### Artigo 33º.-Complemento de hospitalización.

No caso de accidente laboral ocorrido no centro de traballo e en horario de traballo, e que dea lugar a hospitalización, a empresa aboará un complemento que, sumado ás prestacións regulamentarias por incapacidade temporal, garanta o cen por cento do salario real e dentro dun período máximo de seis meses, salvo que finalice antes o contrato de traballo ou a obra.

#### Artigo 34º.-Desprazamentos e axudas de custo.

Desprazamentos: no caso de desprazamentos dos traballadores, o empresario poderá optar entre o aboamento das axudas de custo, ou o pagamento dos gastos ocasionados, debidamente xustificadas.

Axudas de custo: establécese unha axuda de custos igual para todas as categorías, cuxos importes se sinalan a continuación:

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

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

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

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

#### Artigo 35º.-Locomoción.

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

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

#### Outras disposicións

##### Artigo 36º.-Traballos de superior categoría.

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

2. Transcorrido o dito período, o traballador poderá reclamar da empresa a clasificación profesional adecuada, e, se esta non resolverse favorablemente ao respecto, no prazo de quince días hábiles, e logo de informe, se é o caso, dos representantes legais dos traballadores, poderá reclamála ante a xurisdición competente, e terá efectos se é estimada a reclamación e unha vez firme a resolución correspondente, a partir do día en que o interesado solicitou a súa adecuada clasificación.

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

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

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

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

##### Artigo 37º.-Traballos de inferior categoría.

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

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

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

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

Artigo 38º.-Contrato para traballo fixo de obra.

1. Segundo o previsto no artigo 15.1º a) do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores este contrato 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 terminará cando finalicen os traballos do oficio e categoría do traballador na dita obra.

3. Non obstante o anterior, o persoal fixo de obra poderá prestar servizos a unha mesma empresa, e nos 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, salvo que os traballos 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, suscribirán o correspondente documento segundo o modelo que figura no anexo IV.

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

Este cesamento deberá comunicárselle por escrito ao traballador cunha antelación de 15 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 aplicable. Todo iso, sen prexuízo da notificación escrita do cesamento. A citada indemnización deberá incluírse no recibo de salarios coa liquidación correspondente ao cesamento.

5. Se se producise a paralización temporal dunha obra por causa imprevisible para o empresario e allea á súa vontade, tras darse conta pola empresa á representación dos traballadores do centro ou, no seu defecto, á comisión paritaria provincial, operarán a terminación de obra e cesamento previstos no punto 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, contada desde a notificación. O empresario contrae tamén a obriga de ofrecerlle de novo un emprego ao traballador cando as causas de paralización da obra desaparecesen. A dita obriga entenderase extinguida cando a paralización se converta en definitiva. Logo de acordo entre as partes, o persoal afectado por esta terminación de obra poderá incluírse no regulado no punto 2.

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

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

Artigo 39º.-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, terán dereito, unha vez finalizado o contrato correspondente por expiración do tempo convindo, a percibir unha indemnización de carácter non salarial por cesamento do 7 por 100, se a duración fose igual ou inferior a un ano, e do 4,5 por 100 se a duración fose superior a un ano, calculada sobre os conceptos salariais das táboas do convenio aplicable devengados durante a vixencia do contrato. Esta indemnización terá a consideración establecida pola normativa específica de aplicación, para os efectos do disposto no artigo 49.1º c) do texto refundido da Lei do Estatuto

dos traballadores.

2. Poderá concertarse o contrato de duración determinada previsto no punto 1.b) do artigo 15 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, cuxa duración máxima será de doce meses nun período de dezoito meses, computándose a dita duración desde que se produza a causa que xustifica a súa celebración. En tal suposto, considerarase que se produce a causa que xustifica a celebración do citado contrato nos casos previstos no texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, cando se incremente o volume de traballo ou se considere necesario aumentar o número de persoas que realicen un determinado traballo ou presten un servizo.

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

4. Contrato para a formación:

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

4.2. De conformidade co establecido no punto 2 da disposición transitoria primeira do CGSC, esta regulación substitúe integramente o establecido nesta materia nos convenios de ámbito inferior ou, se é o caso, autonómicos, sen prexuízo do estipulado nos puntos 4º.9 e 4º.10 deste artigo.

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

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

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

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

-Minusválidos.

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

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

-Os que se encontren en situación de exclusión social.

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

4.7. O tipo de traballo que debe prestar o traballador en formación estará directamente relacionado coas tarefas propias do oficio ou posto cualificado, 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 dezaoito anos para os oficios de vixilante, poceiro e entibador, nin para aquelas tarefas ou postos de traballo que expresamente fosen declarados como especialmente tóxicos, penosos, perigosos e insalubres, con independencia da prohibición legal de realizar horas extraordinarias e traballo nocturno en calquera actividade.

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

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

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

4.9. Para a impartición da ensinanza teórica 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 ensinanza.

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

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

Táboas salariais de contratados para a formación:

Excepto colectivos punto 4.6 de este artigo.

Primeiro ano: 60 por 100.

Segundo ano: 70 por 100.

Terceiro ano: 85 por 100.

Colectivos do punto 4.6 deste artigo:

Primeiro ano: 95 por 100.

Segundo ano: 100 por 100.

Porcentaxes referidas ao salario do nivel IX das táboas de cada convenio.

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

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

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

4.13. Se, concluído o contrato, o contratado para a formación non continuase na empresa, esta entregarálle un certificado acreditativo do tempo traballa

llado con referencia ao oficio obxecto da formación e do aproveitamento que, ao seu xuízo, obtívese na súa formación práctica.

Así mesmo, o traballador contratado para a formación terá dereito a unha indemnización por cesamento do 4,5 por 100, calculado sobre os conceptos salariais das táboas do convenio devengados durante a vixencia do contrato.

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

Artigo 40º.- Integración social de minusválidos.

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

Artigo 41º.-Subcontratación.

As empresas que subcontraten con outras do sector a execución de obras ou servizos responderán ante os traballadores das empresas subcontratistas nos termos establecidos no artigo 42 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores.

Así mesmo, estenderase a responsabilidade á indemnización de natureza non salarial por morte, gran invalidez, incapacidade permanente absoluta ou total derivadas de accidente de traballo ou enfermidade profesional pactada no artigo 71 do convenio xeral, quedando limitado o ámbito desta responsabilidade exclusivamente respecto dos traballadores das empresas subcontratadas obrigadas polo convenio xeral.

Para efectos da citada execución de obras ou servizos, o respectivo subcontratista deberá pór en coñecemento do seu contratista principal o feito de subcontratar a totalidade ou parte dos traballos a el contratados, e en todo caso con carácter previo á iniciación dos traballos. Para tal efecto, deberá remitir cuberto o documento cuxo modelo se insire no anexo VII deste convenio. Do dito documento, unha copia entregaráselle á representación legal dos traballadores, e outra á Inspección Provincial de Traballo e Seguridade Social, todo iso como medida de colaboración coa citada inspección segundo o artigo 11 da Lei ordenadora do 14 de novembro de 1997.

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

Artigo 42º.-Recibo finiquito.

1. O recibo finiquito da relación laboral entre empresa e traballador, para que teña plenos efectos liberatorios, deberá ser conforme o modelo que figura como anexo V deste convenio. A Asociación Provincial de Empresarios da Construción de Lugo o editará e proverá de exemplares a todas as empresas do sector da provincia.

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

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

4. Unha vez asinado polo traballador o recibo de finiquito terá os efectos liberatorios que lle son propios.

5. Nos supostos de extinción de contrato por vontade do traballador non serán de aplicación os parágrafos segundo e terceiro 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 finiquito.

Aviso previo de cesamento.

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

Artigo 43º.-Indemnizacións.

1. Establécense as seguintes indemnizacións para os traballadores afectados por este convenio para o ano 2004:

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

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

c) En caso de incapacidade permanente total derivada de accidente de traballo ou enfermidade profesional, a cantidade de 22.000 euros.

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

2. Salvo designación expresa de beneficiarios polo asegurado, a indemnización faráselle efectiva ao traballador accidentado ou, en caso de falecemento, aos herdeiros legais do traballador.

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

4. As indemnizacións previstas nas letras b) e c) deste artigo serán consideradas á conta de calquera outra cantidade que puidesen ser recoñecidas como consecuencia de responsabilidades civís sempre que non deriven de condenas penais exixidas ou impostas ao empresario, debendo deducirse destas en todo caso, habida conta da natureza civil que teñen e ambas partes lle

recoñecen. Tampouco as ditas indemnizacións poderán servir como base para a imposición do recargo de prestacións por falta de medidas de seguridade e saúde no traballo.

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

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

Artigo 44º.-Xubilación.

1. Recoñécense dúas clases distintas de xubilación, como medidas para fomentar o emprego.

a) Xubilación forzosa.

Como política de fomento do emprego e por necesidades do mercado de traballo no sector, establécese a xubilación forzosa aos sesenta e cinco anos de idade, salvo pacto individual en contrario, dos traballadores que teñan cuberto o período mínimo legal de carencia para obtela.

b) Xubilación anticipada.

Haberá que aterse ao disposto ao respecto na lexislación vixente en cada momento.

Queda sen efecto o contido do artigo 45 a) do convenio publicado no BOP de Lugo nº 297, con data do 29 de decembro de 1999, sobre a xubilación voluntaria anticipada, por acordo establecido no convenio xeral do sector da construción, artigo 101, do ano 2002.

Artigo 45º.-Organización e produtividade no traballo.

A organización técnica e práctica do traballo é facultade exclusiva da dirección da empresa, que se axustará ás normas e recomendacións do convenio xeral do sector da construción, demais normativa de aplicación e a unha produtividade correcta no traballo.

As táboas de rendementos mínimos, que figuran como anexo no convenio de vixencia do 1 de xuño

de 1982 ao 31 de maio de 1984, incorpóranse ao presente como partes integrantes del, sen que se proceda á súa reprodución.

As táboas mencionadas que coinciden, en todo, coas vixentes no convenio da construción de Madrid de 1979, considéranse completadas, en todo momento coas que fosen incorporadas desde a dita data, ou durante a vixencia deste convenio, sexan incluídas, a el, no mencionado convenio pola provincia de Madrid.

Cando se decida obter verificación do cumprimento das táboas dos niveis normais de produtividade, e para evitar posibles discriminacións, terán que efectuarse a todo o persoal, de cada centro de traballo, a que fai referencia este convenio. A empresa deberá entregar, ao traballador ou traballadores, suxeitos a tal verificación, o parte de traballo, segundo modelo incorporado, como anexo a este convenio, no que figurará o nome do dito traballador, a data, a especificación da unidade, e se é o caso, o número de traballadores, suxeitos a tal verificación, o parte de traballo, segundo modelo incorporado, como anexo a este convenio, no que figurará o nome do dito traballador, a data, a especificación da unidade, e se é o caso, o número de traballadores implicados na execución desta, así como as súas categorías e un punto para observacións.

O parte de traballo será cuberto polo mando correspondente e asinado polo traballador, facilitándosele copia do dito parte.

O cómputo da mediación será referido a cada semana natural de traballo.

As unidades publicadas non serán aplicables a ningún traballador maior de 55 anos, en traballos de carácter individual, pero si, nos traballos que poidan realizarse formando equipo ou cuadrilla.

Artigo 46º.-Seguridade e saúde no traballo.

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

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

Serán funcións desta comisión:

a) Solicitar 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 dos plans e medidas formativas.

b) Estudar e acordar os mecanismos oportunos de coordinación da información provincial en materia

de sinistralidade no sector, que subministrarán as comisións específicas provinciais, ou, no seu defecto, as comisións paritarias dos convenios.

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

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

Artigo 47º.-Formación continua.

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

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

b) Os traballadores que poden asistir ás accións formativas contempladas neste artigo non superará anualmente ao 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, podendo distribuírse nunha ou varias accións formativas.

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

e) Durante as horas formativas a cargo 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 neste.

Artigo 48º.-Antigüidade dos candidatos en eleccións de representantes dos traballadores.

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

Artigo 49º.-Dos sindicatos e dos comités de empresa.

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

Artigo 50º.-Comisión mixta paritaria.

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

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

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

Artigo 51º

No non previsto por este convenio haberá que aterse ao disposto no convenio colectivo xeral do sector da construción, e acordo sectorial nacional, e demais normativa legal e regulamentaria, entendéndose derogada a Ordenanza laboral da construción do 28-8-1970, salvo en materia de clasificación profesional.

## ANEXO I

### Táboa de retribucións

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

Niveis	Categoría	Mensual	Anual	Total	Valor horas				
		Salario base	Compl.	Compl. extrasal.	Total	Vacacións	Gratificacións	anual	extras
			asist./produc.				Xullo	Nadal	

				puntualidade						
II	Titulado superior	655,74	175,98	68,22	899,94	869,42	869,42	869,42	12.507,60	10,83
III	Titulado medio, xefe administrativo 1ª, xefe secc. org. 1ª	655,04	175,98	68,18	899,20	869,42	869,42	869,42	12.499,46	10,15
IV	Xefe de persoal, axte. de obra, encargado xral. de fábrica, encargado xeral	654,34	175,98	68,13	898,45	869,42	869,42	869,42	12.491,21	9,82
V	Xefe administrativo de 2ª, delineante superior, encargado xeral de obra, xefes de sección de organización científica do traballo de 2ª, xefe de compras	653,62	175,98	68,09	897,69	869,42	869,42	869,42	12.482,85	9,49
VI	Ofic. admvo. de 1ª, delineante de 1ª, xefe ou encargado de taller, encargado de sección de laboratorio, escultor de pedra e mármore, práctico de topografía de 1ª, técnico de organización, encargado de obra	653,14	175,98	68,06	897,18	869,42	869,42	869,42	12.477,24	9,16
VII	Delineante de	647,70	167,97	67,06	882,73	861,12	861,12	861,12	12.293,39	8,92

	2ª, técnico de organización de 2ª, práctico de topografía de 2ª, analista de 1ª, viaxante, especialista de oficio, capataz									
VIII	Oficial admvo. 2ª, corredor de praza, inspector de control, sinalización e servizos, analista de 2ª, oficial 1ª de oficio	636,73	155,98	65,33	858,04	846,04	846,04	846,04	11.976,56	8,78
IX	Auxiliar admvo., axte. topográfico, aux. organiz., vendedor, conserxe, oficial 2ª de oficio	631,10	146,55	64,20	841,85	837,15	837,15	837,15	11.771,80	7,80
X	Auxiliar de laboratorio, vixilante, almaceneiro, enfermeiro, cobrador, garda xurado, especialista de 1ª, axudante de oficio	624,90	132,42	62,73	820,05	826,12	826,12	826,12	11.498,91	7,23
XI	Especialista de 2ª, peón especial	619,46	124,42	61,73	805,61	817,83	817,83	817,83	11.315,20	6,98
XII	Limpadora, peón ordinario	612,68	116,51	60,61	789,80	808,24	808,24	808,24	11.112,52	6,91

#### ANEXO IV

Empresa  
Traballador  
Categoría

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

O traballador acepta prestar os seus servizos no centro de traballo  
... de ... de 20...  
O traballadorA empresa

## **ANEXO V**

Acordo sectorial nacional da construción  
para os anos 2003 a 2006

### **Preámbulo**

As partes signatarias, integradas pola Federación Estatal de Construción, Madeira e afíns de Comisións Obreiras (FECOMA-CC.OO.), e Metal, Construción e afíns, Federación Estatal da Unión Xeral de Traballadores (MCA-UGT), ambas en representación laboral, e a Confederación Nacional da Construción (CNC), en representación empresarial, como organizacións máis representativas do sector da construción nos seus respectivos ámbitos, e facendo uso das previsións contidas no artigo 3.2º do convenio xeral do sector da construción (CGSC), acordan, asumir e ratificar en todos os seus termos o principio de acordo suscrito o pasado día 19 de maio de 2003 entre Juan F. Lazcano

Acedo na súa calidade de presidente da Confederación Nacional da Construción, Manuel Fernández López Lito, na súa calidade de secretario xeral de MCA-UGT e Fernando Serrano Pernas, na súa calidade de secretario xeral de FECOMA-CC.OO., os que, considerando que as actuais circunstancias do sector e o ámbito temporal previsto facían posible o presente acordo, e conscientes de que a negociación colectiva dos próximos anos debe orientarse na mesma liña de moderación salarial que tivo no pasado inmediato permitindo combinar a mellora moderada da capacidade adquisitiva dos salarios, o crecemento do emprego, a mellora da competitividade das empresas, o aumento das investimentos produtivos e a contención de prezos, así como o descenso da inflación, propuxeron á comisión negociadora do acordo sectorial nacional do sector da construción a validación do seu citado principio de acordo, polo que as ditas partes signatarias, conveñen,

Artigo 1º.-Ámbitos persoal e funcional.

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

Artigo 2º.-Ámbito territorial.

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

Artigo 3º.-Ámbito temporal.

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

Artigo 4º.-Alcance obrigacional e normativo.

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

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

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

#### Artigo 5º.-Xornada.

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

-Ano 2003: 1.752 horas.

-Ano 2004: 1.750 horas.

-Ano 2005: 1.748 horas.

-Ano 2006: 1.746 horas.

#### Artigo 6º.-Incrementos económicos.

1. Para os anos 2003, 2004, 2005 e 2006, os convenios provinciais aplicarán un 0,8% de incremento salarial sobre o IPC previsto nos orzamentos xerais do Estado para cada uno dos anos anteriormente citados, sobre os conceptos de salario base, gratificacións extraordinarias, retribución de vacacións e complementos salariais e extrasalariais.

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

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

1. Para o ano 2003, no suposto de que o índice anual de prezos ao consumo (IPC) ao 31 de decembro do dito ano supere o 2% correspondente ao IPC previsto nos orzamentos xerais do Estado, efectuarase unha revisión económica no exceso producido que afectará os conceptos previstos no artigo 6.1º, para os efectos de que sirva de base para as táboas salariais dos convenios do ano seguinte e sen ningún efecto retroactivo.

2. Para os anos 2004, 2005 e 2006, no suposto de que o índice anual de prezos ao consumo (IPC) ao 31 de decembro dos respectivos anos supere o IPC previsto para cada uno deles nos orzamentos xerais do Estado, efectuarase unha revisión económica no exceso do respectivo tanto por cento con efectos desde o día 1 de xaneiro de cada uno dos ditos anos. A dita revisión afectará os conceptos previstos no artigo 6.1.

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

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

#### Artigo 8º.-Comisión paritaria.

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

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

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

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

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

Artigo 9º.-Denuncia.

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

#### ANEXO VI

Notificación de subcontrata na actividade de construción e obras públicas

A empresa..., con domicilio en..., CIF ou NIF... e código de conta de cotización á Seguridade Social..., notifica á empresa..., domiciliada en..., e á Inspección Provincial de Traballo e Seguridade Social de..., que con data... subcontratou os traballos de... na obra de..., sita en..., coa empresa..., domiciliada en..., CIF ou NIF... e código de conta de cotización á Seguridade Social..., na que a ultimamente citada empresa ten previsto empregar un número aproximado de... traballadores por conta allea, coas categorías e especialidades de...

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

Sinatura e selo.

Fdo.: ...

DNI: ...

Por triplicado.

CONSELLERÍA DA PRESIDENCIA, RELACIÓNS INSTITUCIONAIS  
E ADMINISTRACIÓN PÚBLICA