

## **Convenio colectivo da construción da provincia de Pontevedra (Ano 2004)<sup>1</sup>**

Artigo 1º.-Partes asinantes.

a) Son partes asinantes do presente convenio, dunha banda a Federación do Metal, Construcción e Afíns da UGT (MCA-UGT) e a Federación de Construcción, Madeira e Afíns de CC.OO. (Fecoma-CC.OO.) como representación laboral, e da outra banda a Asociación Provincial de Empresarios da Construcción de Pontevedra, APEC, en representación empresarial.

b) Ambas partes recoñécense mutuamente lexitimación para negociar o presente convenio.

Artigo 2º.-Eficacia e alcance obrigacional.

Dada a natureza normativa e eficacia xeral, que lle vén dada polo disposto no artigo 3º do Estatuto dos traballadores e pola representatividade das organizacións asinantes, o presente convenio obrigará a todo o persoal que, prestando os seus servizos nos centros de traballo establecidos ou que se establezan na provincia de Pontevedra, estea contratado polas empresas comprendidas dentro dos seus ámbitos funcional, persoal e territorial.

Artigo 3º.-Ámbito funcional.

O presente convenio colectivo será de aplicación a todo o persoal que, prestando os seus servizos nos centros de traballo establecidos ou que se establezan na provincia de Pontevedra, estea contratado polas empresas que se dediquen a calquera das actividades que figuran no convenio xeral da construción, agás aquelas que teñen convenio propio.

Artigo 4º.-Ámbito temporal.

O presente convenio terá unha duración de 1 ano, contado desde o 1 de xaneiro ata o 31 de decembro de 2004. Para evitar do baleiro normativo que noutro caso se produciría unha vez rematada a súa vixencia inicial, ou a de calquera das súas prórrogas, continuará rexendo na súa totalidade, tanto no seu contido normativo como no obrigacional, ata que sexa substituído por outro.

Artigo 5º.-Procedementos de denuncia.

Para dar cumprimento ao previsto no artigo 85.2º do Estatuto dos traballadores, as partes asinantes fan constar expresamente que o presente convenio non precisa denuncia previa para iniciar a negociación do convenio que o substitúa.

Artigo 6º.-Condicións máis beneficiosas.

Todas as melloras contidas no presente convenio establécense co carácter de mínimas. Os pactos ou situacións actuais existentes en calquera empresa que impliquen condicións máis beneficiosas respecto das convidadas serán respectadas.

Artigo 7º.-Vinculación á totalidade.

Sendo as condicións pactadas un todo orgánico e indivisible, o presente convenio será nulo e quedará sen ningún efecto no suposto de que a xurisdición competente modificase, anulase ou invalidase algún dos seus pactos ou non aprobase a totalidade do seu contido, que debe ser un e indivisible na súa aplicación.

Artigo 8º.-Comisión paritaria.

1. Créase unha comisión paritaria composta por un máximo de 12 membros que serán designados por metade por cada unha das partes, sindical e empre

sarial, na forma que decidan as respectivas organizacións e coas funcións que se especifican no artigo seguinte.

---

<sup>1</sup> Publicado no DOG núm. 210, do 28 de outubro de 2004.

2. Os acordos da comisión paritaria adoptaranse en todo caso por unanimidade e, aqueles que interpreten este convenio, terán a mesma eficacia que a norma que fose interpretada.

3. A comisión reunirse, polo menos, unha vez ao trimestre, e o seu funcionamento realizarase da forma que esta acorde.

Artigo 9º.-Funcións e procedementos da comisión paritaria.

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

- a) Vixilancia e seguimento do cumprimento deste convenio.
- b) Interpretación da totalidade dos preceptos do presente convenio.
- c) Por instancia dalgunha das partes mediar e/ou tentar conciliar, se é o caso, e logo de acordo das partes e por solicitude destas, arbitrar en cantas cuestións e conflitos, todos eles de carácter colectivo poidan suscitarse na aplicación do presente convenio.
- d) Cantas outras funcións tendan á maior eficacia práctica do presente convenio, ou deriven do estipulado no seu texto e anexos que formen parte del.

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

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

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

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

4. A comisión poderá solicitar, por vía de ampliación, canta información ou documentación estime pertinente para unha mellor ou máis completa información

do asunto, para o que se lle concederá un prazo ao proponente que non poderá exceder de cinco días hábiles.

5. A comisión paritaria, unha vez recibido o escrito-proposta ou, de ser o caso, completada a información pertinente, disporá dun prazo non superior a vinte días hábiles para resolver a cuestión suscitada ou, se iso non fose posible, emitir o oportuno ditame. Transcorrido dito prazo sen terse producido resolución nin ditame, quedará aberta a vía administrativa ou xurisdiccional competente.

6. As partes asinantes asumen o contido do Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflictos de Traballo (AGA) publicado no DOG do 8 de abril de 1992, que desenvolverá os seus efectos nos ámbitos do presente convenio, co alcance previsto no propio AGA.

#### Artigo 10º.-Probos de aptitude.

1. As empresas, previamente no ingreso, poderánlles realizar ao interesado as probos de selección, prácticas e psicotécnicas, que consideren necesarias para comprobar se o seu grao de aptitude e a súa preparación son axeitadas á categoría profesional e posto de traballo que vaian desempeñar.
2. O traballador, con independencia da súa categoría profesional, e antes da súa admisión na empresa, someterase a un recoñecemento médico, segundo se establece no artigo seguinte.
3. Unha vez considerado apto, o traballador contratado deberá ser inscrito no libro de matrícula do centro de traballo corespondente, debendo achegar para iso a documentación necesaria e asinar neste.

#### Artigo 11º.-Recoñecementos médicos.

1. A empresa virá obrigada a realizar recoñecemento médico previo á admisión e recoñecementos médicos periódicos a todos os traballadores ao seu servizo, polo menos unha vez ao ano.
2. En ambos casos o recoñecemento médico será axeitado ao posto de traballo de que se trate.
3. A Comisión Paritaria Nacional de Seguridade e Hixiene estudará no futuro a posibilidade e conveniencia de establecer os aspectos mínimos que deba comprender todo recoñecemento médico.

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

4. Os custos dos recoñecementos médicos correrán, exclusivamente, a cargo da empresa, e, nos periódicos, os gastos de desprazamentos orixinados por estes.

#### Artigo 12º.-Período de proba.

1. Poderá concertarse por escrito un período de proba que en ningún caso poderá exceder de:
  - a) Técnicos titulados: 6 meses.
  - b) Empregados:  
Niveis III, 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 do cadro de persoal, agás 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 o desestimento por escrito.
3. Transcorrido o período de proba sen que se producira a desistencia, o contrato producirá efectos plenos, computándose o tempo dos servizos prestados para os efectos de antigüidade.
4. Os titulares da cartilla profesional expedida pola Fundación Laboral da Construción, con contrato fixo de obra ou outra modalidade de contrato temporal estarán exentos do período de proba para os traballos da súa categoría profesional, sempre que conste na cartilla profesional ter acreditado o seu cumprimento en calquera empresa anterior.

#### Artigo 13º.-Contratación.

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

O contrato de traballo será subscrito entre a empresa e o traballador, por escrito, con entrega deste dun exemplar dentro dos 15 días seguintes ao da súa incorporación, de acordo con calquera dos modelos aprobados por disposición de carácter normativo, que necesariamente deberá inscribirse na oficina de emprego.

Artigo 14º.-Contrato de fixo de cadro de persoal.

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

Artigo 15º.-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. Porén o anterior, o persoal fixo de obra poderá prestar servizos a unha mesma empresa, e en distintos centros de traballo dunha mesma provincia sempre que exista acordo expreso para cada un dos distintos

centros sucesivos, durante un período máximo de tres anos consecutivos, salvo que os traballos da súa especialidade, se prolonguen máis alá no 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 V.

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

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

5. De producirse 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 4, a excepción do aviso previo. A representación dos traballadores do centro ou, no seu defecto, a Comisión Paritaria Provincial, disporán, se é o caso, dun prazo máximo improrrogable dunha semana para a súa constatación, contado desde a notificación. O empresario contrae tamén a obriga de ofrecerlle de novo un emprego ao traballador cando desaparecieran as causas de paralización da obra. A dita obriga entenderase rematada 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 poderá ser de aplicación en casos de paralización por conflito laboral.

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

Artigo 16º.-Contratos de duración determinada.

Cando o contrato de duración determinada previsto no punto 1 b) do artigo 15 do Estatuto dos traballadores se concerte para cubrir postos en centros de traballo que non teñan a consideración de obra, nese suposto, a duración máxima do contrato poderá ser de 12 meses dentro dun período de 18 meses.

No caso de que se concerten por un período inferior a 12 meses poderán ser prorrogados mediante acordo das partes, sen que a duración total do contrato poida exceder do dito límite máximo. O período de 18 meses

computarase a partir da data da causa ou circunstancia que xustifique a súa utilización.

Artigo 17º.-Indemnización para outras modalidades de contratación.

Os traballadores que formalicen outros tipos de contratos independentes do contrato para traballo fixo de obra terán dereito, unha vez rematado o contrato correspondente por expiración do tempo convido, a percibir unha indemnización por conclusión do 7%, se a duración fose igual ou inferior a 365 días e do 4,5% se a duración fose superior a 365 días, calculada sobre os conceptos salariais das táboas do convenio aplicable percibidos durante a vixencia do contrato.

Artigo 18º.-Contrato para a formación.

1. O sector reconece a importancia que o contrato para a formación pode ter para a incorporación, con axeitada 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, polo tanto, 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 das que está dotado o sector.

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

3. Ser prexuízo da posible adaptación a novas tecnoloxías, poderá ser obxecto deste contrato para a formación os oficios incluídos nos niveis VIII e IX do presente convenio.

4. O contrato para a formación poderá celebrarse con traballadores que teñan cumpridos os 16 anos e menores de 21 anos que non teñan titulación requirida para formalizar contrato en prácticas no oficio ou posto obxeto 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.

5. 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 extranxeiros 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.

-Quen se atope en situación de exclusión social.

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

6. O tipo de traballo que debe prestar o traballador en formación estará directamente relacionado coas tarefas propias do oficio ou posto cualificado, incluíndose os labores de limpeza e mantemento dos uten

silios e ferramentas empregados no labor conxunto, coa dilixencia correspondente á súa aptitude e coñecementos profesionais.

Non poderán ser contratados baixo esta modalidade por razón de idade, os menores de 18 anos para os oficios de vixilante, poceiro, e especador, nin para aquelas tarefas ou postos de traballo que expresamente teñan sido declarados como especialmente tóxicos, penosos, perigosos e insalubres, con independencia da prohibición legal de realizar horas extraordinarias e traballo nocturno en calqueira actividade.

7. 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 precedente, nin de dous anos para os colectivos á que se refire o punto 5, sen prexuízo do establecido no punto 11.

Cando se celebre por un prazo inferior ao máximo establecido no parágrafo anterior, poderá prorrogarse antes do seu remate por acordo entre as partes, unha ou máis veces, por períodos non inferiores a seis meses, sen que o tempo acumulado, incluído o das prórrogas, poida exceder do referido prazo máximo. O aviso previo de remate de contrato deberá axustarse aos prazos e forma que se indica no artigo 15.4º.

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

8. Para a impartición da ensinanza teórica, adoptarase como modalidade a de acumulación de horas nun día da semana ou ben o necesario para completar unha semán enteira de formación. No contrato deberase especificar o horario de ensinanza.

O empresario, no contrato de traballo, ven 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

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

Táboas salariais de contratados para a formación:

-Excepto colectivos punto 5 deste artigo.

Primeiro ano: 498,59 A.

Segundo ano: 581,69 A.

Terceiro ano: 706,33 A.

-Colectivos do punto 5 deste artigo.

Primeiro ano: 789,43 A.

Segundo ano: 830,98 A.

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

10. O complemento extrasalarial, regulado no artigo 31º do presente convenio, devengarase en igual contía que o sinalado para o resto dos traballadores, durante os días que dure o contrato.

11. 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 teña estado suspendido.

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

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

A Fundación Laboral da Construcción, 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 19º.-Empresas de traballo temporal.

1. As empresas afectadas por este convenio, cando contraten os servizos de empresas de traballo temporal, garantirán que os traballadores postos á súa disposición teñan os mesmos dereitos laborais e retributivos que lles correspondan aos seus traballadores en aplicación deste convenio colectivo, ou pacto de empresa. Esta obriga constará expresamente no contrato de posta á disposición celebrado entre a empresa de traballo temporal e a empresa usuaria que estea vinculada polo presente convenio.

2. Non se poderá cotratar os servizos das empresas de traballo temporal para a realización das tarefas habituais. Só se poderán utilizar para o caso de cubrir incapacidades temporais ou situacións extraordinarias.

Artigo 20º.-Conversión de contratos temporais en indefinidos.

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

Artigo 21º.-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, extenderase a responsabilidade á indemnización de natureza non salarial por morte, grande invalidez, incapacidade permanente absoluta ou total, derivadas de accidente de traballo ou enfermidade profesional pactada no artigo 41 do presente convenio, quedando limitado o ámbito desta responsabilidade exclusiva

mente respecto dos traballadores das empresas subcontratadas obrigadas por este convenio provincial.

Para os 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 inserta no anexo VI do presente convenio. Do dito documento, unha copia entregarase 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 reponsabilidade nos centros de traballo no que presten servizo traballadores de empresas contratistas, os mecanismos de coordinación axeitados en orde á prevención de riscos, información sobre estes, e en xeral, a canto se relaciona coas condicións de seguridade e saúde dos traballadores, así como hixiénico-sanitarias.

Artigo 22º.-Garantías sobre as condicións de traballo.

Co obxecto de que o traballador coñeza os datos relativos á súa afiliación e cotización ao Réxime Xeral da Seguridade Social, como obriga establécense as seguintes garantías:

a) Facilitaráselle pola empresa contratante copia do parte de alta na Seguridade Social a cada traballador dentro dos oito días do seu ingreso.

b) As empresas quedan obrigadas a publicar no taboleiro de anuncios os modelos TC-1 e TC-2 correspondente ao último mes no que se fixese efectiva a liquidación.

Así mesmo, deberá publicarse copia do recibo de estar ao día no pagamento da cota á entidade aseguradora daquelas pólizas que se concertasen a favor dos traballadores ou dos seus beneficiarios.

Artigo 23º.-Taboleiro de anuncios.

En todos os centros de traballo será obrigatoria a existencia de taboleiro de anuncios para fixar comunicacións e información sindical.

Artigo 24º.-Inasistencias inxustificadas.

As empresas poderán descontarlles aos produtores que falten ao traballo sen causa xustificada o importe da cota empresarial á Seguridade Social.

Artigo 25º.-Actividade normal.

É a que mediante un esforzo constante e razoable debe realizar o traballador afeito ao seu traballo e consciente da súa obriga e da que obteñan un rendemento normal sen remuneración con incentivo.

Artigo 26º.-Produtividade no traballo

As retribucións pactadas neste convenio establecéronse sobre a base e como contraprestación dunha produtividade normal e correcta no traballo.

Artigo 27º.-Cartilla profesional.

A Fundación Laboral de Construcción expedirá a cartilla profesional, quedando exentos os traballadores que dispoñan desta do período de proba para os traballos da súa categoría profesional.

Artigo 28º.-Ascensos. Procedemento.

Os ascensos ateranse ao rexime seguinte:

1. O ascenso dos traballadores a tarefas ou postos de traballo que impliquen un mando ou confianza especial serán de libre designación e revogación polas empresas.

2. Para ascender, cando proceda, a unha categoría profesional superior, a empresa establecerá sistemas de carácter obxectivo, podendo tomar como referencia, entre outras, as seguintes circunstancias:

a) Titulación axeitada.

b) Coñecementos do posto de traballo.

c) Historial profesional.

d) Ter desempeñado función de superior categoría profesional.

e) Superar satisfactoriamente probas que se propoñan, que deberán ser as axeitadas ao posto de traballo que se vai desempeñar.

Artigo 29º.-Incremento económico.

Para o ano 2004 aplicarase un incremento económico do 3,00% sobre os conceptos recollidos nas táboas salariais.

Os salarios son os que para cada categoría profesional se fixan na táboa anexa nº I.

Artigo 30º.-Cláusula de garantía salarial.

No suposto de que o índice anual de prezos ao consumo (IPC) o 31 de decembro de 2004, supere o 2,00%, efectuarase unha revisión económica no exceso producido que afectará os conceptos económicos: salario, gratificacións extraordinarias, retribución de vacacións e complemento extrasalarial; con efectos do 1 de xaneiro de 2004. A dita revisión servirá de base de cálculo para as táboas salariais do convenio do ano 2005.

#### Artigo 31º.-Complemento extrasalarial.

1. Co fin de compensar os gastos que se lles producen aos traballadores para acudir aos seus postos de traballo, tendo en conta a mobilidade destes, establécese un complemento extrasalarial por día efectivo de traballo de 3,85 A, para todos os grupos e categorías.

2. Aínda que se aboe por día traballado, establécese para efectos prácticos, o seu cómputo anual dividido en once mensualidades, de tal xeito que a cantidade percibida por este concepto, en cada mes totalmente traballado sexa de 76,65 A, para todos os grupos e categorías.

3. Os complementos extrasalariais sumados deberán quedar comprendidos durante 2004 entre o 5% e o 7% do total anual das táboas do convenio para cada categoría ou nivel retributivo.

#### Artigo 32º.-Locomoción.

1. Serán por conta da empresa os gastos de locomoción que se orixinen como consecuencia da situación de desprazamento ata o centro de traballo nos casos en que se recollen nos apartados seguintes, xa sexa poñendo medios propios á disposición do traballador, xa aboándolle a compensación correspondente.

2. No caso de que o traballador, para o desprazamento, teña que usar medios alleos aos da empresa, esta aboaralle 0,17 A por cada quilómetro percorrido no desprazamento, tendo en conta as seguintes consideracións:

a) No caso de traballadores fixos, entenderase por desprazamento o percorrido entre o domicilio da empresa e o centro de traballo no que estea prestando os seus servizos en cada momento.

b) No caso de traballadores con contrato que non sexa o fixo de cadro de persoal, o desprazamento será o percorrido entre o centro de traballo para o que fose contratado inicialmente e aquel no que estea realizando a súa actividade en cada momento.

3. O devengo das cantidades polo concepto de locomoción suxeitarase ás seguintes normas:

a) Só darán dereito a estas percepcións aqueles desprazamentos que supoñan percorridos superiores aos 10 km.

b) No caso de que proceda o aboamento de cantidades por este concepto, só serán aboables os quilómetros que excedan dos 5 primeiros do percorrido.

c) Non procederá o aboamento de quilometraxe por locomoción, cando o centro de traballo no que estean prestando os seus servizos se atope a unha distancia do domicilio do traballador que sexa inferior a 10 km.

d) Soamente darán dereito a estes aboamentos dous desprazamentos diarios.

4. Cando o persoal desprazado que poida volver a pernoctar 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.

#### Artigo 33º.-Pagamento de salario.

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

2. As empresas destinarán ao pagamento a hora inmediatamente seguinte ao remate da xornada ordinaria, nas datas habituais do pagamento. Cando por necesidades organizativas se realice o pagamento dentro da xornada laboral, esta interromperase e prolongarase despois do horario de traballo investido no pagamento, sen que en ningún caso tal prolongación poida exceder en máis dunha hora.

3. O tempo investido no pagamento de retribucións e anticipos a conta 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.

4. As empresas quedarán facultadas para pagar as retribucións e anticipos a conta destes, mediante cheque, transferencia ou outra modalidade de pagamento a través da entidade bancaria ou financeira. Se a modalidade de pagamento fose de cheque, o tempo investido no seu cobramento será por conta do traballador.

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

Artigo 34º.-Absorción e compensación.

Haberá que averse ao previsto no artigo 59 do convenio xeral do sector.

Artigo 35º.-Antigüidade consolidada.

Para efectos da consolidación que se establece no artigo 5 epígrafe a) (BOE do 21-11-1996) do Acordo Sectorial Nacional da Construción, os traballadores manterán e consolidarán os importes aos que tivesen dereito a data do 21 de novembro de 1996 (anexo II).

Artigo 36º.-Gratificacións extraordinarias.

1. O traballador terá dereito exclusivamente a dúas gratificacións extraordinarias ao ano, que se aboarán nos meses de xuño e decembro, antes dos días 30 e 20 de cada un deles, respectivamente.

2. Os ditos pagamentos extraordinarios non se percibirán mentres duren as causas de suspensión de contrato previstas no artigo 45 do Estatuto dos traballadores.

3. A contía dos pagamentos extraordinarios de xuño e Nadal serán iguais a unha mensualidade da táboa de salarios deste convenio maila antigüidade se é o caso.

Artigo 37º.-Desgaste de ferramentas.

As empresas comprométense a facilitarlles aos traballadores as ferramentas de man necesarias para a realización do seu traballo.

Se o traballador observa demora na entrega destas reclamaraas.

O tempo de espera para a recepción das ferramentas reclamadas será considerado como tempo de traballo efectivo.

O traballador, que de acordo co empresario, leve ferramentas da súa propiedade, terá dereito a percibir 0,58 A por cada día de traballo efectivo en concepto de desgaste destas.

Artigo 38º.-Roupa de traballo.

A empresa deberalle entregar ao persoal a roupa de traballo, axeitada a súa actividade, consistente nunha chaqueta e un pantalón ou funda, podendo figurar letreiros nun peto na súa parte dianteira e calzado axeitado á actividade que vai desenvolver en cada momento, cada seis meses.

Os traballadores devolverán a roupa vella ao causar baixa na empresa. De non facelo, a empresa poderá descontar o 50% do importe correspondente ao equipo da súa última entrega.

A empresa queda obrigada a facilitarlles a todos os traballadores contratados as ditas pezas desde o momento da súa contratación.

Por cada xogo non entregado no prazo sinalado o traballador poderá reclamar da empresa a cantidade de 28,44 A.

Entregaranse tamén aqueles elementos que exige a lexislación vixente.

Artigo 39º.-Horas extraordinarias.

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

2. Consideraranse 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 da produción.

3. O número de horas extraordinarias que realice cada traballador, salvo nos supostos de forza maior, non excederá de oitenta ao ano.

Artigo 40º.-Retribución das horas extraordinarias.

1. A retribución das horas extraordinarias determinarase seguindo os seguintes criterios:

a) As realizadas en día laborable sufrirán un incremento do 75% sobre o valor da hora ordinaria.

b) As realizadas en día non laborable sufrirán un incremento do 100% sobre o valor da hora ordinaria.

O valor da hora ordinaria (VHO), calcularase de acordo coa seguinte fórmula:

$(Sb + Ac) \times 14 + Cs$

VHO =

1.750

Sb = Salario base.

Ge = Gratificacións extraordinarias.

Ac = Antigüidade consolidada.

Cs = Complementos salariais anuais (se é o caso).

2. Sempre e cando non se perturbe o normal proceso produtivo, poderase optar entre aboar as horas extraordinarias, conforme ao previsto no punto 1 deste artigo, ou compensalas con tempo de descanso retribuído. Se se exerce esta última opción, por cada hora extraordinaria realizada nun día laborable haberá que compensar ao traballador con 1 hora e 45 minutos de descanso retribuído; se a hora extraordinaria se realiza en día non laborable, a compensación regulamentaria será de 2 horas.

3. No caso de que o traballador teña horas de descanso acumuladas, o disfrute deste será sempre pactado entre o empresario e o traballador.

4. No suposto de que se realizase a opción do punto 2, as horas extraordinarias compensadas non se computarán para os efectos dos límites fixados para estas no punto 3º do artigo 7º do convenio xeral.

Artigo 41º.-Indemnizacións.

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

a) No caso de morte derivada de enfermidade común ou accidente non laboral, o importe dunha mensualidade de todos os conceptos das táboas do convenio, vixente en cada momento.

b) No caso de morte, incapacidade permanente absoluta ou gran invalidez, derivadas de accidente de traballo ou enfermidade profesional:

Ano 2004: 39.000 A.

Ano 2005: 39.000 A.

c) No caso de incapacidade permanente total, derivada de accidente de traballo ou enfermidade profesional:

Ano 2004: 22.000 A.

Ano 2005: 22.000 A.

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

3. As indemnizacións previstas nas letras b) e c) deste artigo consideradas a conta de calquera outra cantidade que poidese ser recoñecida como consecuencia de responsabilidades civís sempre que non deriven de condenas penais exixidas ou impostas ao empresario, debendo deducirse destas en todo caso, habida conta da natureza civil que teñen estas e ambas partes lle recoñecen. Tampouco as ditas indemnizacións poderán servir como base para a imposición da recarga de prestacións por falta de medidas de seguridade e saúde no traballo.

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

Artigo 42º.-Complemento de prestación de incapacidade temporal.

1. As empresas complementarán a prestación económica por incapacidade temporal ata o 100% da base de cotización do traballador nos seguintes casos e durante o tempo que se indica para cada un.

a) IT derivada de accidente laboral ou enfermidade profesional, desde o primeiro día e ata a alta médica.

b) IT derivada de accidente non laboral ou enfermidade común:

-Con hospitalización: desde o primeiro día con un máximo de catro meses.

2. Enténdese por hospitalización, para os efectos do presente artigo, a permanencia en centro hospitalario durante un mínimo de 5 días ininterrompidos.

Artigo 43º.-Xornada.

1. A xornada ordinaria anual durante o período de vixencia do presente convenio será de 1.750 horas, segundo o calendario laboral que figura no anexo III.

2. A xornada ordinaria semanal será de 40 horas de traballo efectivo, de luns a venres, durante toda a vixencia do presente convenio.

3. Os traballadores teñen dereito a un paro de 15 minutos durante a mañá para tomar o bocadillo segundo as necesidades do servizo.

4. Tendo en conta as condicións climatolóxicas e as necesidades das distintas actividades do sector, poderíase pactar nas empresas a distribución variable da xornada máxima anual, sen que en ningún caso se poidan superar as nove horas diarias, nin as corenta horas semanais de traballo efectivo.

5. Para adaptar a xornada ás 1.750 horas acordadas para o ano 2004, os días: 5 de xaneiro; 23 e 24 de febreiro; 18 de marzo; 26 de xullo; 13 de agosto; 11 de outubro; 7, 2 horas do 23 (xornada de 6 horas), 24 e 31 de decembro, terán a consideración de festivos e aboables para todos os efectos.

6. Ademais dos días sinalados anteriormente, nos seguintes concellos, por coincidir o festivo local con día non laborable, fíxanse os seguintes festivos: O Rosal, Salceda de Caselas, Tui e Vilaboa: 25 de febreiro.

Vilagarcía de Arousa: 24 de maio.

Cerdedo, O Rosal e Valga: 27 de xullo.

Campolameiro: 9 de decembro.

7. En cada centro de traballo a empresa exporá nun lugar visible o calendario laboral pactado a nivel de convenio ou o pactado no propio centro de traballo.

Artigo 44º.-Prolongación da xornada.

O traballo dos operarios con funcións de mantemento e reparación de instalacións ou maquinaria, necesarias para a reiniciación ou continuidade do proceso produtivo, así como do persoal que poña en marcha ou peche o traballo dos demais, poderá prolongarse polo tempo necesario, sen que o exceso sobre a xornada ordinaria se compute como horas extraordinarias, debendo aboarse, como mínimo, a rata do valor da hora extraordinaria do traballo.

Artigo 45º.-Vacacións.

1. O persoal afectado polo presente convenio, sexa cal for a súa modalidade de contratación laboral, terá dereito ao disfrute dun período de vacacións retribuídas de trinta días naturais de duración, dos cales, como mínimo 21 días serán laborables, iniciándose, en calquera caso, o seu disfrute en día laborable.

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

3. O dereito a vacacións non é susceptible de compensación económica. Porén, o persoal que non continúe durante o transcurso do ano, terá dereito ao

aboamento do salario correspondente á parte de vacacións que lle corresponden e non disfrutadas, como concepto integrante da liquidación pola súa baixa na empresa, aínda que as vacacións devengadas, correspondan ao ano natural anterior.

4. Para os efectos do dereito de vacacións, considerarase como tempo efectivamente traballado o correspondente á situación de incapacidade temporal, sexa cal for a causa. Porén, dado que o dereito ao disfrute 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 de vacacións e a prestación de IT.

5. Unha vez iniciado o disfrute do período regulamentario de vacacións, se sobrevén a situación de incapacidade temporal, a súa duración computarase como días de vacacións sen prexuízo do dereito do traballador a percibir a diferenza entre a retribución correspondente a vacacións e a prestación de IT.

Se a IT se producise despois de pactada a data do inicio para o disfrute individual das vacacións e antes de chegar a dita data, o traballador manterá o dereito a disfrutar das vacacións ata o transcurso do ano natural acordándose un novo período de disfrute despois de producirse a alta da IT.

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

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

7. A retribución das vacacións consistirá na cantidade fixa establecida na táboa salarial.

Artigo 46º.-Permisos e licenzas.

O traballador, previo aviso de corenta e oito horas polo menos, salvo acreditada urxencia, e xustificación posterior, está facultado para ausentarse do traballo, mantendo o dereito á percepción de todos aqueles conceptos retributivos que non estean vencellados de forma expresa á prestación efectiva laboral, por algún dos motivos e polo tempo seguinte:

- a) Quince días naturais en caso de matrimonio.
- b) Cinco días naturais por nacemento ou adopción dun fillo.
- c) Cinco días naturais por falecemento do cónxuxe.
- d) Tres días naturais por falecemento de fillos, pais ou avós dun ou outro cónxuxe.
  
- e) Un día por matrimonio de fillos.
- f) Dous días naturais por falecemento de netos ou irmáns dun ou doutro cónxuxe. Nestes casos e nos da letra d) e e), cando o traballador precise facer un desprazamento para o efecto, o prazo podería ampliarse a 5 días.
  
- g) Tres días naturais, por enfermidade grave do cónxuxe e parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade.
  
- h) Dous días por traslado do domicilio habitual.
- i) Polo tempo necesario para concorrer a exames, como consecuencia dos estudos que estea realizando en centros de ensino, universitarios ou de formación profesional de carácter público ou privado, recoñecidos.
  
- j) Consulta ao médico:
  - 1. Médico especialista: polo tempo necesario, cun máximo de cinco horas ao día.
  - 2. Médico de cabeceira: ata un máximo de catro saídas anuais, sen que as ausencias poidan superar as 16 horas ao ano.
  
- k) Os traballadores afectados polo presente convenio terán dereito a dispor dun día anual non retribuído. Para dispor do dito día deberá ser solicitado por escrito á empresa con polo menos cinco días de antelación. A empresa terá a obriga de conceder dito día calquera que sexa a causa alegada para a súa petición.

As licenzas ás que se refiren as letras c) e g) do presente artigo, aplicaranse cos mesmos efectos naqueles casos nos que aínda non existindo unión matrimonial, se manteña unha relación análoga, sempre que se acredite unha efectiva convivencia de parella.

Artigo 47º.-Formación continua.

Para aqueles traballadores que asistan a accións formativas presenciais correspondentes á convocatoria da Fundación Estatal para a Formación no Emprego, xestionadas pola Fundación Laboral da Construción, 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. No caso de denegación o traballador poderá recorrer diante da Comisión Territorial da Fundación Laboral da Construción.
  
- b) Os traballadores que poidan asistir ás accións formativas contempladas neste artigo non superarán anualmente nin o 10% do cadro 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 distribuír nunha ou varias acción formativas.
- d) O traballador solicitante deberá ter superado o período de proba e ter, en todo caso, unha antigüidade mínima dun mes na empresa.
- e) Durante as horas formativas por conta da empresa, o traballador terá dereito ao salario que lle corresponda como se estivese traballando en xornada ordinaria.
- f) O traballador haberá de acreditar diante da empresa a asistencia á correspondente acción formativa.
- g) Os permisos individuais de formación, recollidos no II Acordo Nacional de Formación Continua, rexeranse polo disposto nel.

#### Artigo 48º.-Axudas de custo por desprazamento.

1. A axuda de custos é un concepto extra salarial de natureza indemnizatoria ou compensatoria e de carácter irregular, que ten coma finalidade o resarcimento ou compensación dos gastos de manutención e aloxamento do traballador ocasionados como consecuencia da situación de desprazamento.
2. O traballador percibirá axuda de custos completa, cando, como consecuencia do desprazamento non poida pernoctar na súa residencia habitual. Farase efectiva sempre por día natural.
3. Cando o empresario organice e custee a manutención e aloxamento do persoal desprazado, sempre que reúna as condicións exixibles e suficientes, só satisfará o 20% da axuda de custos completa.
4. Pagarase media axuda de custos cando, como consecuencia do desprazamento o traballador afectado teña necesidade de realizar a comida fóra da súa residencia habitual, non lle fose subministrada pola empresa e poida pernoctar na citada residencia. A media axuda de custos farase efectiva por día efectivo traballado.
5. As axudas de custos ou medias axudas de custos percibiranse sempre con independencia da retribución do traballador e nas mesmas datas que esta; pero nos desprazamentos de máis dunha semana de duración, aquel poderá solicitar anticipos quincenais á conta, e a xustificar sobre as mencionadas axudas de custo.
6. A axuda de custos completa non se pagará nos casos de suspensión legal do contrato de traballo, salvo nos casos de incapacidade temporal, nos que a empresa manteña o desprazamento.
7. A contía das axudas de custo será a seguinte:
  - Axuda de custos completa: 23,47 A.
  - Media axuda de custos: 8,18 A.Se por circunstancias especiais os gastos orixinados superan o importe das axudas de custos, o exceso deberá ser pagado pola empresa, logo de coñecemento desta e posterior xustificación do traballador.

#### Artigo 49º.-Finiquitos.

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 IV deste convenio, e cos requisitos e formalidades establecidos nos números seguintes.
2. Toda comunicación de cesamento ou de aviso previo de cesamento deberá ir xunto cunha proposta de finiquito no modelo citado. Cando se utilice como proposta, non será preciso cubrir a parte que figura despois da data e lugar.

3. O recibo de finiquito será expedido pola Asociación Provincial de Empresarios da Construcción de Pontevedra (APEC), numerado, selado e datado e terá validez unicamente dentro dos quince días naturais seguintes á data na que foi expedido. APEC virá obrigada a levar rexistro que conteña os datos anteriormente expresados.

4. Unha vez asinado polo traballador, este 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 puntos 2 e 3 deste artigo.

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

Artigo 50º.-Xubilación.

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

a) Como política de fomento do emprego e por necesidades do mercado de traballo no sector, establécese a xubilación, preferentemente, aos sesenta e cinco anos de idade.

b) Xubilación anticipada: haberá que aterse ao disposto ao respecto na lexislación vixente en cada momento.

Artigo 51º.-Dereitos sindicais.

1. As empresas considerarán aos sindicatos debidamente implantados no cadro de persoal como elementos básicos e consubstanciais para afrontar, a través deles, as necesarias relacións entre traballadores e empresarios.

2. As empresas respectarán o dereito de todos os traballadores a sindicárense libremente. Non poderá condicionar o emprego dun traballador á condición de que non se afilie ou renuncie á súa afiliación sindical.

3. A empresa non poderá despedir un traballador nin prexudicalo de calquera outra forma a causa da súa afiliación ou actividade sindical.

4. As empresas recoñecen o dereito dos traballadores afiliados a un sindicato de celebrar reunións, recadar cotas e distribuír información sindical fóra de horas de traballo sen perturbar a actividade normal. Os sindicatos poderán remitir información a todas aquelas empresas nas que se dispoña de suficiente e apreciable afiliación, co fin de que esta sexa distribuída fóra das horas de traballo e sen que, en todo caso, o exercicio de tal práctica poida interrompirla o desenvolvemento do proceso produtivo.

5. As empresas, nos centros de traballo con máis de 100 traballadores, recoñeceranlles ás centrais sindicais ou sindicatos que posúan nestes unha afiliación superior ao 15% do cadro de persoal, un delegado sindical.

6. A central ou sindicato que pretenda tal recoñecemento debe acreditar ante a empresa de modo que faga fe o nivel de afiliación requirido. Acto seguido, a empresa recoñecerá ao delegado citado a súa condición de representante do sindicato para todos os efectos.

7. O delegado sindical deberá ser traballador en activo das respectivas empresas e designado de acordo cos estatutos da central ou sindicato a quen represente.

Serán preferentemente membros do comité de empresa.

8. O delegado sindical ten as seguintes funcións:

a) Representar e defender os intereses do sindicato a quen representa e dos afiliados a el na empresa e servir de instrumento de comunicación entre a súa central sindical e a dirección das respectivas empresas.

b) Asistir ás reunións do comité de empresa, comités de seguridade e hixiene no traballo e comités paritarios de interpretación, con ou sen voto e sempre que tales órganos admitan previamente a súa presenza.

c) Terán acceso á mesma información e documentación da empresa que esta deba por á disposición do comité de empresa de acordo co regulado a través da lei, estando obrigados a gardar sigilo profesional nas materias nas que legalmente proceda.

d) Serán escoitados pola empresa no tratamento daqueles problemas de carácter colectivo que afectan aos traballadores en xeral e aos afiliados ao sindicato.

9. Serán, así mesmo, informados e escoitados pola empresa con carácter previo.

a) Respecto dos despedimentos e sancións que afectan os traballadores afiliados ao sindicato.

b) En materia de reestruturación do cadro de persoal, regulacións de emprego, traslado de traballadores, cando revista carácter colectivo ou do centro de traballo en xeral e sobre proxecto ou acción empresarial que poida afectar substancialmente aos intereses dos traballadores.

c) A implantación ou revisión do sistema de organización do traballo e calquera das súas posibles consecuencias.

10. Poderán recadar cotas dos seus afiliados, repartir propaganda sindical e manter reunións con eles, sempre que o fagan fóra das horas efectivas de traballo.

11. Coa finalidade de facilitar a difusión daqueles avisos que lles poidesen interesar aos respectivos afiliados ao sindicato e aos traballadores en xeral, a empresa porá á disposición do sindicato do que teña representación o dito delegado, un taboleiro de anuncios que deberá establecerse dentro da empresa e no lugar onde se garanta na medida do posible un adecuado acceso a el para todos os traballadores.

12. En materia de reunións, ambas partes, en canto ao procedemento se refire, axustarán a súa conduta á normativa legal vixente.

O delegado sindical terá as mesmas garantías e dereitos recoñecidos pola lei e os convenios colectivos que os membros do comité de empresa.

En todos os centros en que sexa materialmente factible, a dirección da empresa facilitará a utilización dun local co fin de que o delegado representante do sindicato exerza as funcións e tarefas que como tal lle correspondan.

Os delegados limitarán as súas tarefas á realización das funcións sindicais que lle son propias.

13. Naqueles centros que posúan un cadro de persoal superior a 250 traballadores, a dirección da empresa facilitará a utilización dun local, co fin de que o delegado representante do sindicato exerza as súas funcións e tarefas que como tal lle correspondan.

Artigo 52º.-Garantías.

a) Ningún membro do comité de empresa ou delegado de persoal poderá ser despedido ou sancionado durante o exercicio das súas funcións, nin dentro do ano seguinte ao seu cesamento, agás que este se produza por revogación ou dimisión, sempre que o despedimento ou a sanción se basee na actuación

do traballador no exercicio legal da súa representación. Se o despedimento ou calquera outra sanción por suposta falta grave ou moi grave obedecese a outras causas deberá tramitarse expediente contradictorio no que serán escoitados á parte do interesado, o comité de empresa ou restantes delegados de persoal e o delegado do sindicato ao que pertenza no suposto de que estivese recoñecido como tal na empresa.

Terán prioridades de permanencia na empresa ou centro de traballo respecto aos demais traballadores nos supostos de suspensións ou extinción por causas tecnolóxicas ou económicas.

b) Non poderán ser discriminados na súa promoción económica ou profesional por causa ou razón do desempeño da súa representación.

c) Poderán exercer a liberdade de expresión no interior da empresa nas materias relativas á súa representación podendo publicar ou distribuír sen perturbar o normal desenvolvemento do proceso produtivo aquelas publicacións de interese laboral ou social, comunicándollo, previamente á empresa e exercendo tales tarefas de acordo coa norma legal vixente para o efecto.

d) Disporán do crédito de horas mensuais retribuídas que a lei determina. Os delegados sindicais de acordo co sindicato ao que pertencen terán dereito á acumulación de horas retribuídas para o exercicio das súas funcións nun ou en varios deles sen superar o máximo total de horas legalmente establecidas.

e) Sen superar o máximo legal poderán ser consumidas as horas retribuídas de que dispoñan os membros do comité ou delegados de persoal, co fin de prever a asistencia destes a cursos de formación organizados polos seus sindicatos, institutos de formación e outras entidades.

f) Os comités de empresa e representantes dos traballadores serán informados sobre a implantación ou revisión de sistemas de organizacións de traballo e calquera das súas posibles consecuencias: estudos de tempos, establecementos de sistemas de primas ou incentivos e valoración de postos de traballo.

g) En todo o non regulado expresamente neste convenio en materia de dereitos e garantías sindicais haberá que aterse ao disposto no Estatuto dos traballadores e na Lei orgánica de liberdade sindical.

Artigo 53º.-Prácticas antisindicais.

En canto aos supostos de prácticas que a xuízo dalgunha das partes poida cualificar de antisindicais estarase ao disposto nas leis.

Artigo 54º.-Seguridade e saúde no traballo.

1. As partes asinantes acordan constituir a comisión paritaria sectorial de seguridade e hixiene, integrada por seis representantes da Asociación Provincial de Empresarios de la Construcción (APEC), dous representantes de MCA-UGT, dous representantes de FECOMA-CC.OO., e dous representantes de FCM-CIG.

Serán funcións desta comisión:

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

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

-Promover cantas medidas considere tendentes a mellorar a situación do sector nesta materia, tendo como obxectivo fundamental o estender a preocupación pola seguridade a todos os niveis, formentando campañas de mentalización, etc.

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

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

-Elaborar as normas que nesta materia substitúan o disposto na derogada ordenanza laboral do 28 de agosto de 1970.

Esta comisión reunirse unha vez cada tres meses, por proposta de calquera das partes e será citado un representante da Administración laboral.

2. Dado que o sector da construción se dotou dun instrumento paritario (a FLC), para dar servizos a empresas e traballadores -e entre outros en materia de prevención e saúde laboral- as partes asinantes acordan que a FLC desenvolva os plans e accións necesarios para promover o cumprimento da Lei de prevención de riscos laborais.

Artigo 55º.-Delegados de prevención.

1. Os delegados de prevención son os representantes dos traballadores con funcións específicas en materia de prevención de riscos no traballo.

2. Os delegados de prevención serán designados por e entre os representantes do persoal, no ámbito dos órganos de representación previstos nas normas ás que se refire o artigo anterior, de acordo coa seguinte escala:

De 50 a 100 traballadores: 2 delegados de prevención.

De 101 a 500 traballadores: 3 delegados de prevención.

De 501 a 1.000 traballadores: 4 delegados de prevención.

De 1.001 a 2.000 traballadores: 5 delegados de prevención.

De 2.001 a 3.000 traballadores: 6 delegados de prevención.

De 3.001 a 4.000 traballadores: 7 delegados de prevención.

De 4.001 en diante: 8 delegados de prevención.

Nas empresas de ata trinta traballadores o delegado de prevención será o delegado de persoal. Nas empresas de trinta e un a corenta e nove traballadores haberá un delegado de prevención que será elixido por e entre os delegados de persoal.

3. Para os efectos de determinar o número de delegados de prevención teranse en conta os seguintes criterios:

a) Os traballadores vinculados por contratos de duración determinada superior a un ano computaranse como traballadores fixos de cadro de persoal.

b) Os contratados por termo de ata un ano computaranse segundo o número de días traballados no período dun ano anterior á designación. Cada douscentos días traballados ou fracción computaranse como un traballador máis.

4. Creación dun órgano específico de carácter paritario dentro da FLC, segundo o previsto no artigo 35.4º parágrafo 2 da Lei de prevención de riscos laborais, para todas aquelas empresas onde non existan delegados de prevención.

Artigo 56º.-Comisión paritaria provincial de formación profesional.

As partes asinantes acordan constituír a Comisión Paritaria Sectorial de Formación Profesional, integrada por seis representantes da Asociación Provincial de Empresarios de la Construcción (APEC), dous representantes de MCA-UGT, dous representantes de FECOMA-CC.OO. e dous representantes de FCM-CIG.

Serán funcións desta comisión:

-Requerir das administracións públicas e dos organismos comunitarios competentes o recoñecemento oficial desta comisión como interlocutor social sectorial que reciba a información existente sobre programas e cursos de formación profesional con financiamento oficial que afecten o sector da construción e que colabore co desenvolvemento, tanto dos que xa están en marcha como dos que poidan iniciarse en adiante.

-Elaborar os estudos pertinentes de necesidades e requirimentos de formación profesional no sector para chegar a definir a organización e programación desta, tanto ocupacional como regrada (observatorio ocupacional).

-Elaborar os plans formativos necesarios para acadar a homologación das cualificacións profesionais de traballadores técnicos administrativos e manuais coas equivalentes na Unión Europea, con vistas á entrada en vigor do Mercado Único.

-Elaborar un plan ao rematar cada ciclo formativo dos cursos impartidos pola Fundación Laboral da Construción, coa finalidade de ir incorporando paulatinamente ás empresas aqueles alumnos que finalicen o curso con aproveitamento.

-Cantas outras funcións a propia comisión acorde atribuírse encamiñadas ao desenvolvemento e mellora da formación profesional no sector en todos os ámbitos territoriais.

Artigo 57º.-Solución extraxudicial de conflitos laborais.

As partes asinantes asumen o contido do Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflitos de Traballo (AGA), publicado no DOG do 8 de abril de 1992, que desenvolverán os seus efectos nos ámbitos do presente convenio, co alcance previsto no propio AGA.

Disposición derradeira

No non disposto no presente convenio colectivo, haberá que aterse ao establecido no convenio xeral do sector, publicado no BOE do 10 de agosto de 2002, e demais normas de xeral aplicación.

Disposicións adicionais

Primeira.-O presente convenio colectivo redactarase nas dúas linguas oficiais da Comunidade Autónoma de Galicia e publicarase na mesma forma no BOP.

Segunda.-Os traballadores teñen dereito a desenvolver a súa actividade laboral profesional en lingua galega recoñecendo, desta maneira, a empresa, a oficialidade da dita lingua e os dereitos lingüísticos dos traballadores recollidos na lei.

No seo da empresa, a dirección e os representantes dos traballadores fomentarán o uso da lingua galega.

Anexo sobre seguridade e saúde no traballo

Limiar

A FLC desenvolverá os plans para a prevención de riscos laborais no sector, nos termos que se concreten no presente anexo.

1. Principios xerais.

Con respecto ás actividades formativas e informativas ou de calquera outro tipo que se vai realizar pola FLC, en relación co mellor cumprimento da Lei 31/1995, de prevención de riscos laborais, e os regulamentos que a desenvolven, as ditas actuacións nunca eximirán ao empresario e ao traballador da súa responsabilidade e do cumprimento das súas obrigacións nos termos que fixa a lei.

Os medios, procedementos, materiais e accións que se empreguen e desenvolven na FLC en seguridade e saúde laboral dedicaranse a difundir, coordinar e colaborar en métodos e procesos que faciliten o mellor e maior cumprimento da lei e os seus regulamentos polos empresarios e traballadores do sector.

As accións e actuacións que se van realizar en relación cos contidos da Lei 31/1995 no sector da construción teñen que ser análogas, homoxéneas e coordinadas en todo o territorio nacional. Á FLC correspóndelle ser o fío condutor dos principios e directrices a desenvolver para que de forma equivalente se establezan os mesmos niveis de aplicación e cumprimento en cada un dos consellos territoriais.

Dadas as condicións en que se atopa o sector polas súas específicas características, a FLC débese dotar dos instrumentos axeitados para que, cumpríndose os contidos da lei, se consiga a diminución continua dos índices de sinistralidade.

As accións a elaborar estarán dirixidas prioritariamente ao empresario, por ser a figura fundamental na implantación do sistema de xestión preventivo e na formación e información dos traballadores.

## 2. Información.

### 2.1. Información sectorial.

A accidentalidade no sector da construción, que é motivo dunha constante preocupación de todas as partes, fai necesario que por parte da FLC se desenvolva unha actividade de información nos termos seguintes:

- a) Necesidade do cumprimento das normas en materia de prevención e seguridade.
- b) A información debe incidir en que os traballos nalgúns das actividades da construción son de alto risco.
- c) Elaboración dun programa de estatísticas para o sector; considérase fundamental proporcionarlle ao sector en tempo real os datos de accidentalidade e poder determinar as accións que se van aplicar.
- d) Información periódica das actividades da FLC, control de resultados parciais e grao de cumprimento dos obxectivos.
- e) Á vista das anteriores campañas de información, realizarase un estudo por expertos respecto á estratexia que se vai empregar para fomentar unha comunicación efectiva; en función deste traballo, levaranse a cabo o deseño e a realización de plans e métodos de información que garantan a captación e asimilación das mensaxes, así como a evolución e control de resultados.

### 2.2. Primeiro ciclo de Aula Permanente da FLC.

Considérase como método máis idóneo para a implantación de accións en materia de información sobre prevención de riscos laborais, o do primeiro ciclo de Aula Permanente da FLC.

Os métodos e contidos das materias impartidas nas Aulas Permanentes teñen que ser similares e homoxéneos, os obxectivos análogos e os resultados equivalentes, en todos os consellos territoriais da FLC.

O primeiro ciclo da Aula Permanente constará de dous tipos de accións en materia de información sobre prevención de riscos na construción: as primeiras comprenderán información xeral sobre os riscos do sector e conterán os principios básicos e conceptos xerais sobre a materia; igualmente deberán acadar unha actitude de interese pola seguridade que incentive o alumnado para iniciar os cursos do segundo ciclo; as segundas deberán transmitir coñecementos e normas específicas.

A información xeral básica impartida na Aula Permanente non exime ao empresariado da súa obriga de informar o traballador dos riscos específicos no centro e no posto de traballo.

### 2.3. Aulas móbiles.

Estímase que un procedemento eficaz para informar nas propias obras sobre as materias de prevención de riscos consiste en dispor de aulas móbiles nas que estarían incorporados todos os materiais, equipos audiovisuais e demais elementos didácticos.

### 3. Formación.

A FLC debe homoxeneizar en todo o territorio nacional os plans e contidos da formación que imparta en materia de prevención, seguridade e saúde laboral.

Excepcionalmente, no caso de situacións de obras e centros con características específicas, logo de consulta, coordinación e colaboración da FLC estatal, poderanse elaborar actividades e contidos complementarios para a formación nesa materia.

#### 3.1. Segundo ciclo Aula Permanente da FLC.

Con carácter inicialmente enunciativo, pero non limitativo, recóllense a continuación aqueles cursos que, sendo voluntarios para as empresas, serán impartidos pola FLC.

Os contidos por categorías que se van impartir serán os seguintes:

##### a) Xerentes de empresas.

1. Integración da prevención na xestión da empresa.
2. Responsabilidades e obrigas.
3. Organización e planificación.
4. Custos da accidentalidade e rendabilidade da prevención.
5. Lexislación e normativa básica en prevención.

Duración mínima do módulo: dez horas.

##### b) Reponsables de obra e técnicos de execución.

1. Prevención de riscos. Os cinco bloques de riscos en obras.
2. Técnicos preventivos.
3. Estudos e plans de seguridade. Calendarios e fases de actuacións preventivaas.

##### 4. Órganos e figuras participativas.

5. Dereitos e obrigas dos traballadores.
6. Lexislación e normativa básica de prevención.

Duración mínima do módulo: 15 horas.

##### c) Mandos intermedios.

1. Integración da prevención na produción. O risco no posto de traballo: a súa avaliación e tratamento.

2. Os cinco bloques de riscos. Ordes de traballo.
3. Modalidades de accidentes. Técnicas preventivas.
4. Plan de Seguridade. Memoria básica de prevención.
5. Zonas de riscos graves e con perigosidade específica.
6. Coordinación das subcontratas.
7. Primeiros auxilios e plans de emerxencias.
8. Órganos e figuras participativas.

Duración do módulo: de 15 a 20 horas.

##### d) Delegados de prevención.

1. Conceptos básicos sobre seguridade e saúde no traballo.
2. Riscos xerais e específicos na obra: a súa prevención.
3. Elementos básicos de xestión da prevención de riscos laborais.
4. Primeiros auxilios e plans de emerxencias.

Duración do módulo: 50 horas.

##### e) Nivel específico por oficios.

1. Técnicas preventivas de oficio e función.
2. Medios, equipos e ferramentas.
3. Interferencias nas actividades.
4. Dereitos e obrigas.

Duración do módulo: 20 horas.

f) Nivel básico xeral.

1. Conceptos básicos sobre a organización elemental da prevención.
2. Técnicas preventivas elementais sobre riscos xenéricos e prevención destes na execución das obras de construción.

3. Primeiros axilios e plans de emerxencia.

Duración do módulo: 10 horas.

Os profesores/monitores deben ser persoas expertas no sector da construción para que a ensinanza sexa realmente válida e útil.

A FLC incluírá na cartilla profesional os cursos que cada traballador teña acreditados.

4. Órgano específico. Definicións básicas.

Definición: configúrase como o órgano paritario de apoio á prevención de riscos, fundamentalmente nas pequenas empresas do sector que pola súa dimensión non encaixan nos requisitos exixidos pola Lei de prevención de riscos laborais en canto a representantes de persoal, delegados de prevención, etc. A súa actividade desenvolverase en empresas ou centros de traballo que non dispoñan de delegado de prevención, ou servizo de prevención propio ou contratado.

Funcións:

-Seguimento da accidentalidade no sector e elaboración de estatística propia de accidentes graves e mortais.

-Proposta de solucións para a diminución da accidentalidade.

-Organización e desenvolvemento dunha formación itinerante a pé de obra.

-Organización e control de visitas a obras.

Dependencia: estruturarase no seo da FLC e dependerá dos seus órganos de goberno.

Ámbito: autonómico, con coordinación nacional.

Composición: a semellanza da FLC será paritario. Estará formado por oito membros -catro representantes dos empresarios e catro dos sindicatos- e será presidido polo presidente da FLC.

No ámbito autonómico os membros serán catro -dous representantes dos empresarios e dous dos sindicatos- e será presidido polo presidente da comisión (ou fundación) territorial ou persoa en quen delegue.

Funcionamento: o órgano aprobará as súas propias normas de funcionamento pero as decisións terán que tomarse sempre por unanimidade.

En todo caso, a información do órgano específico terá carácter reservado.

Financiamento: anualmente formulará un orzamento de funcionamento á FLC que se nutrirá:

Das subvencións que se poidan obter das administracións públicas e organismos privados.

Dos fondos disponibles provenientes da cota empresarial.

Das actuacións con financiamento externo que poidan ser aprobadas por terceiros.

Dos remanentes das fundación procedentes doutras actividades.

As entidades que compoñen o órgano específico facturarán á FLC os gastos derivados das persoas que desenvolvan a actividade do órgano aos prezos dos baremos que se establezan para estes efectos

dentro dos orzamentos aprobados. En ningún caso estas persoas formarán parte do cadro de persoal da Fundación Laboral da Construción.

Visitas a obras: as visitas a obras realizaranse, logo de acordo do órgano específico, ás empresas ou centros de traballo que non dispoñan de delegado de prevención, ou servizo de prevención propio ou contratado.

As visitas realizaranas as persoas que designe o órgano específico por proposta das organizacións que o compoñen respectando sempre o principio do paritarismo.

Estas persoas, previamente á realización da súa función recibirán, da FLC, a formación necesaria (o curso de 200 horas de coordinador de seguridade en obra) salvo que acrediten coñecementos e/ou experiencia similar que sexa aceptada pola FLC.

#### 5. A FLC e os servizos de prevención.

A FLC prestará servizos de asesoría en todas as actividades de servizos de prevención cando lle sexan solicitados polas empresas.

Os consellos territoriais poderán contactar coa autoridade laboral no seu ámbito para que lles facilite o acceso ao censo de entidades acreditadas como servizos de prevención como unha garantía máis para o desenvolvemento eficaz das súas actuacións.

#### 6. Fundación adscrita á Comisión Nacional de Seguridade e Saúde no Traballo.

De acordo co previsto na disposición adicional quinta da Lei de prevención de riscos laborais, a FLC desenvolverá, dentro do seu ámbito de actuación, os obxectivos e fins establecidos na dita disposición en coordinación coa Fundación para a Prevención de Riscos Laborais.

#### 7. Actuacións para mellorar o coñecemento do sector.

A FLC deberá realizar un estudo que permita un mellor coñecemento das empresas do sector en canto á súa estrutura e capacidade de prevención en seguridade e saúde laboral para abordar as distintas obras.

Así mesmo deberá implantar un centro sevidor de datos que subministre información o máis completa posible sobre todos os temas relacionados coa prevención de riscos.

#### 8. Maquinaria e equipos.

A FLC promoverá a utilización de maquinaria e equipos auxiliares de construción homologados de acordo coa normativa comunitaria europea.

#### 9. Colaboracións externas.

As partes consideran conveniente que, nas materias contidas no presente anexo, a FLC complemente as súas actuacións coa colaboración das mutuas de accidentes.

#### 10. Interpretación do anexo.

Formado o presente anexo parte integrante do convenio xeral do sector de construción, calquera discrepancia, dúbida ou interpretación que xurda en relación con el, será sometida, con carácter ineludible, á comisión paritaria do convenio.

| <b>Categoría</b> | <b>Nivel</b>              |
|------------------|---------------------------|
| II               | Persoal titulado superior |

|      |   |
|------|---|
| III  | Persoal titulado medio, xefe administrativo 1ª, xefe sección organización 1ª.   |
| IV   | Encargado xeral, xefe de persoal, axudante de obra, encargado xeral de fábrica.   |
| V    | Encargado xeral de obra, xefe administrativo de 2ª, delineante superior, xefe de sección de organización científica do traballo de 2ª, xefe de compras.                       |
| VI   | 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 de 1ª. |
| VII  | Capataz, delineante de 2ª, técnico de organización de 2ª, práctico de topografía de 2ª, analista de 1ª, viaxante, especialista de oficio.                                     |
| VIII | Oficial de oficio de 1ª, oficial administrativo de 1ª, corredor de praza, inspector de control, sinalización e servizos, analista de 2ª.                                      |
| IX   | Oficial de oficio de 2ª, oficial administrativo de 2ª, axudante topográfico, auxiliar de organización, vendedores, conserxe.  |
| X    | Auxiliar administrativo, especialista de 1ª, auxiliar de laboratorio, vixilante, almaceneiro, enfermeiro, cobrador, garda-xurado, axudantes de oficio.                        |
| XI   | Peón especializado, especialista de 2ª.   |
| XII  | Peón ordinario, limpador/a.   |
| XII  | Pinches e/ou aprendices de 16 e 17 anos, botóns.  |
|      |   |

## ANEXO I

### Táboa de salarios 2004

| Nivel | Salario 14   |      | Complemento estraslr. |           | Total | Hora extra |
|-------|--------------|------|-----------------------|-----------|-------|------------|
|       | pagas iguais | Día  | Mes                   | anual     |       |            |
| II    | 1.199,40     | 3,85 | 76,65                 | 17.634,75 | 16,79 | sen compl. |

|        |        |      |       |           |       |
|--------|--------|------|-------|-----------|-------|
|        |        |      |       |           |       |
| III-IV | 939,18 | 3,85 | 76,65 | 13.991,67 | 13,15 |
|        |        |      |       |           |       |
| V      | 876,52 | 3,85 | 76,65 | 13.114,43 | 12,27 |
|        |        |      |       |           |       |
| VI     | 850,09 | 3,85 | 76,65 | 12.744,41 | 11,90 |
|        |        |      |       |           |       |
| VII    | 847,08 | 3,85 | 76,65 | 12.702,27 | 11,86 |
|        |        |      |       |           |       |
| VIII   | 845,23 | 3,85 | 76,65 | 12.676,37 | 11,83 |
|        |        |      |       |           |       |
| IX     | 830,98 | 3,85 | 76,65 | 12.476,87 | 11,63 |
|        |        |      |       |           |       |
| X      | 815,03 | 3,85 | 76,65 | 12.253,57 | 11,41 |
|        |        |      |       |           |       |
| XI-XII | 806,34 | 3,85 | 76,65 | 12.131,91 | 11,29 |
|        |        |      |       |           |       |
| XIII   | 550,54 | 3,85 | 76,65 | 8.550,71  |       |
|        |        |      |       |           |       |

## ANEXO II

### Antigüidade consolidada á data 21-11-1996

|       |        |        |        |        |                     |
|-------|--------|--------|--------|--------|---------------------|
| Nivel | 2 anos | 3 anos | 4 anos | 5 anos | sumar cada ano máis |
|-------|--------|--------|--------|--------|---------------------|

|        |       |       |       |       |      |  |
|--------|-------|-------|-------|-------|------|--|
|        |       |       |       |       |      |  |
| 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 ano 2004

| Día | Xan | Feb | Mar | Abr | Mai | Xuñ | Xul | Ago | Set | Out | Nov | Dec |
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1   | F   | D   | 8   | 8   | F   | 8   | 8   | D   | 8   | 8   | F   | 8   |
| 2   | 8   | 8   | 8   | 8   | D   | 8   | 8   | 8   | 8   | S   | 8   | 8   |
| 3   | S   | 8   | 8   | S   | 8   | 8   | S   | 8   | 8   | D   | 8   | 8   |
| 4   | D   | 8   | 8   | D   | 8   | 8   | D   | 8   | S   | 8   | 8   | S   |
| 5   | FC  | 8   | 8   | 8   | 8   | S   | 8   | 8   | D   | 8   | 8   | D   |
| 6   | F   | 8   | S   | 8   | 8   | D   | 8   | 8   | 8   | 8   | S   | F   |

|       |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |       |
|-------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|
| 7     | 8   | S   | D   | 8   | 8   | 8   | 8   | S   | 8   | 8   | D   | FC    |
| 8     | 8   | D   | 8   | F   | S   | 8   | 8   | D   | 8   | 8   | 8   | F     |
| 9     | 8   | 8   | 8   | F   | D   | 8   | 8   | 8   | 8   | S   | 8   | 8     |
| 10    | S   | 8   | 8   | S   | 8   | 8   | S   | 8   | 8   | D   | 8   | 8     |
| 11    | D   | 8   | 8   | D   | 8   | 8   | D   | 8   | S   | FC  | 8   | S     |
| 12    | 8   | 8   | 8   | 8   | 8   | S   | 8   | 8   | D   | F   | 8   | D     |
| 13    | 8   | 8   | S   | 8   | 8   | D   | 8   | FC  | 8   | 8   | S   | 8     |
| 14    | 8   | S   | D   | 8   | 8   | 8   | 8   | S   | 8   | 8   | D   | 8     |
| 15    | 8   | D   | 8   | 8   | S   | 8   | 8   | D   | 8   | 8   | 8   | 8     |
| 16    | 8   | 8   | 8   | 8   | D   | 8   | 8   | 8   | 8   | S   | 8   | 8     |
| 17    | S   | 8   | 8   | S   | F   | 8   | S   | 8   | 8   | D   | 8   | 8     |
| 18    | D   | 8   | FC  | D   | 8   | 8   | D   | 8   | S   | 8   | 8   | S     |
| 19    | 8   | 8   | F   | 8   | 8   | S   | 8   | 8   | D   | 8   | 8   | D     |
| 20    | 8   | 8   | S   | 8   | 8   | D   | 8   | 8   | 8   | 8   | S   | 8     |
| 21    | 8   | S   | D   | 8   | 8   | 8   | 8   | S   | 8   | 8   | D   | 8     |
| 22    | 8   | D   | 8   | 8   | S   | 8   | 8   | D   | 8   | 8   | 8   | 8     |
| 23    | 8   | FC  | 8   | 8   | D   | 8   | 8   | 8   | 8   | S   | 8   | FC-2h |
| 24    | S   | FC  | 8   | S   | 8   | 8   | S   | 8   | 8   | D   | 8   | FC    |
| 25    | D   | 8   | 8   | D   | 8   | 8   | F   | 8   | S   | 8   | 8   | F     |
| 26    | 8   | 8   | 8   | 8   | 8   | S   | FC  | 8   | D   | 8   | 8   | D     |
| 27    | 8   | 8   | S   | 8   | 8   | D   | 8   | 8   | 8   | 8   | S   | 8     |
| 28    | 8   | S   | D   | 8   | 8   | 8   | 8   | S   | 8   | 8   | D   | 8     |
| 29    | 8   | D   | 8   | 8   | S   | 8   | 8   | D   | 8   | 8   | 8   | 8     |
| 30    | 8   |     | 8   | 8   | D   | 8   | 8   | 8   | 8   | S   | 8   | 8     |
| 31    | S   |     | 8   |     | 8   |     | S   | 8   |     | D   |     | FC    |
|       |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |       |
| Horas | 152 | 144 | 168 | 160 | 160 | 176 | 168 | 168 | 176 | 152 | 168 | 142   |
| Días  | 19  | 18  | 21  | 20  | 20  | 22  | 21  | 21  | 22  | 19  | 21  | 17/   |

Total horas: 1.934.

Total días: 241/.

Nota: faltan os 2 festivos locais de cada concello.

Días do ano: 366

Domingos: -52

Sábados: -50

Vacacións: -21

Festivos nacionais: -12

Festivos locais: -2

Días de traballo: 229

Festivos convenio: -10 ¼

Días traballo 2003: 218/

Horas efectivas de traballo ano 2004:

218/ x 8 = 1.750.

#### **ANEXO IV**

Modelo de recibo de finiquito da relación laboral

Nº .....

Recibo de finiquito

Don

que traballou na empresa

desde

ata coa categoría

de , declaro que recibín desta,

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

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

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

O traballador

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

(1)SI ou NON.

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

Expedido por

Data da expedición

Selo e sinatura

Este recibo non terá validez sen o selo e sinatura da organización empresarial correspondente, ou se se formaliza en fotocopia ou noutro medio de reprodución.

#### **ANEXO V**

Empresa

Trabajador

Categoría

De conformidade co estipulado no artigo 28 do Convenio Xeral do Sector da Construción vixente, suscrito con data do 12 de xuño de 2002, de común acordo coa empresa ....., o traballador acepta prestar os seus servizos no centro de traballo ..... a partir do día ..... de ..... de 20...

E para que así conste, ambas partes asinan o presente acordo en ....., ..... de ..... de 20...

O traballadorA empresa

#### **ANEXO VI**

Notificación de subcontrata na actividade

de construción e obras públicas

A empresa

con enderezo en

CIF ou NIF ....., e código de conta de cotización á Seguridade Social ....., notifica á empresa ..... con enderezo en ....., e á Inspección Provincial de Traballo e Seguridade Social de

....., que con data ..... ten subcontratado os traballos de ..... na obra de ....., sita en ....., coa empresa ....., con enderezo en ....., CIF ou NIF ....., e código de conta de cotización á Seguridade Social ....., na que, a última citada empresa ten previsto empregar un número aproximado de ....., traballadores por conta allea, coas categorías e especialidades de

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

Sinatura e selo

Asd. ....

DNI .....

Por triplicado