

Rolda da Muralla, 70, 27071 Lugo, no prazo de 30 días hábiles contados a partir do seguinte ao da presente publicación.

Lugo 25 de febreiro de 2013.- O Xefe Territorial, José Manuel Vázquez Leirado

R. 1661

XEFATURA TERRITORIAL DA CONSELLERÍA DE TRABALLO E BENESTAR
DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LUGO
Anuncio

CONVENIOS COLECTIVOS

Visto o texto do Convenio Colectivo de Traballo para a actividade de “Comercio de Materiales de Construcción y Saneamiento de la provincia de Lugo”, asinado o día 22 de febreiro de 2013, pola representación patronal (APEC) e das centrais sindicais M.C.A.-U.G.T. (16,67%), FECOMA-CC.OO. (66,67%) e F.C.M.-C.I.G. (16,67%), como membros da comisión negociadora e de conformidade co disposto no artigo 90 apartados 2 e 3 do Real decreto lexislativo 1/95, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, e no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos e acordos colectivos de traballo.

Esta xefatura territorial, ACORDA:

PRIMEIRO: Ordenar a inscrición do citado convenio colectivo no rexistro de convenios desta xefatura territorial, así como o seu depósito.

SEGUNDO: Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Lugo, 22 de abril de 2013.- O xefe territorial, Alberto Linares Fernández

Convenio Colectivo de trabajo revisado para la Actividad de Comercio de Materiales de Construcción y Saneamiento.

Disposiciones generales

Artículo 1º.-Objeto.

El presente Convenio Colectivo regula las condiciones de trabajo en todas las empresas que se dediquen a la Actividad de Comercio de Materiales de Construcción y Saneamiento.

Artículo 2º.-Carácter.

Las condiciones que en él se estipulen, tienen el carácter de mínimas y, en su virtud, son nulos y, no surtirán efecto alguno, entre las partes, los pactos o cláusulas que, individualmente o colectivamente, impliquen condiciones menos favorables para los trabajadores.

Artículo 3º.- Legislación supletoria.

En lo no previsto en el presente Convenio será de aplicación la legislación general y el Convenio general del Sector de la Construcción y Acuerdo Sectorial Nacional vigente.

Artículo 4º.- Ambito funcional.

El Convenio afecta a todos los trabajadores y empresas incluidas en el ámbito funcional salvo al personal Directivo Nivel I.

Artículo 5º.-Ambito territorial.

Este Convenio Colectivo de trabajo, es de aplicación obligatoria a toda la provincia de Lugo y afectará a los centros de trabajo radicados en ella, aún cuando tuvieran, las empresas, su domicilio social en otras, y a los trabajadores que fueran trasladados de otras a ésta.

Artículo 6º.-Vigencia..

La vigencia del presente convenio será desde el 1 de enero de 2.013 al 31 de diciembre de 2.013, previa su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia o en el Diario Oficial de Galicia.

No obstante lo anterior, y en evitación del vacío normativo que en otro caso se produciría, una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo en su totalidad tanto su contenido normativo como en el obligacional hasta que sea sustituido por otro.

Artículo 7º.- Incrementos económicos

El incremento económico quedará reflejado en los conceptos de salario base, gratificaciones extraordinarias, retribución de vacaciones y pluses salariales y extrasalariales que figuran en el anexo II, tabla vigente que entrará en vigor a partir de su publicación en el BOP de Lugo.

El pago de los atrasos 2011-2012 se hará por mitad, abonándose el primer pago en el plazo de los dos primeros meses desde su publicación en el BOP, y el segundo pago se hará en los seis meses siguientes a computar a partir del primer pago. La cotización se hará siguiendo la normativa general de la seguridad social en el mes siguiente a su abono.

Aquellas empresas que hubieran abonado cantidades a cuenta, procederán en su caso al abono de la diferencia que resulte de aplicación.

Artículo 8º.- Cláusula de garantía salarial

No se pacta cláusula de garantía salarial.

Artículo 9º.- Indivisibilidad y vinculación a la totalidad.

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de los pactos. Si se diese tal supuesto las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los 10 días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de 45 días, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la negociación del Convenio en su totalidad.

Artículo 10º.- Rescisión.

La denuncia de rescisión o revisión del Convenio habrá de efectuarse con una antelación de tres meses a su fecha de terminación, mediante comunicación escrita a la otra parte.

Artículo 11º.-Absorción, compensación, condiciones mínimas y condiciones más beneficiosas.

Las condiciones del presente Convenio absorberán o compensarán cualquier otra que existan a la entrada en vigor y las que pudieran establecerse durante su vigencia, con respecto de las condiciones más beneficiosas que los trabajadores tengan reconocidas a la entrada en vigor del Convenio.

Artículo 12º.-Preaviso de cese.

El personal comprendido en este Convenio, se obliga a comunicar, por escrito, el cese en la empresa, con los plazos siguientes:

- Técnicos: Tres meses, como mínimo.
- Empleados: Quince días de trabajo efectivo como mínimo.
- Personal obrero: Diez días de trabajo efectivo como mínimo.

Artículo 13º.-Conservación del equipo mecánico.

Todo trabajador, responsable de un equipo mecánico de trabajo, tendrá la obligación, durante la jornada laboral de trabajo -y en los tiempos muertos- de cuidar de la buena conservación y mantenimiento del mismo, pudiéndose exigir responsabilidades, en caso contrario.

Artículo 14º.-Categorías profesionales.

Los empleados percibirán niveles retributivos que les correspondan según su categoría profesional y ateniéndose, para ello, a la clasificación que hace la Ordenanza de Trabajo de la Construcción, Vidrio y Cerámica de 1970, modificada por Orden de 27 de julio de 1973.

Régimen de trabajo

Artículo 15º.- Jornada laboral.

La jornada laboral normal de trabajo se establece para el 2013 en 1738 horas efectivas al año (salvo quede modificada por el Convenio General del Sector).

Se declara hábil a todos los efectos la mañana del sábado, y en relación a la jornada de tarde del sábado podrán aperturar las empresas con acuerdo de la representación sindical o con el conjunto de los trabajadores ante la falta de representación sindical. Cuando se presten servicios en sábado, los trabajadores no podrán trabajar más de dos sábados consecutivos debiendo rotar a estos efectos. Asimismo aquellos trabajadores que presten servicios en sábado deben descansar a continuación de conformidad con lo establecido en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 16º.-Vacaciones.

Las vacaciones tendrán una duración de treinta días naturales para todas las categorías, de los cuales 21 serán laborables, pudiéndose distribuir éstos en períodos de al menos diez días laborables e, iniciándose, en cualquier caso, su disfrute, en día laborable que no sea viernes.

En todo momento se estará a lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores que dice textualmente:

1º.-El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituibles por compensación económica, será el pactado en Convenio Colectivo o contrato individual. En ningún caso la duración será inferior a treinta días naturales.

2º.-El período de disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, que también podrán convenir en la división en dos del período total. A falta de acuerdo se estará a lo dispuesto en los Convenios Colectivos sobre planificación anual de las vacaciones, respetándose, en cualquier caso, los criterios siguientes:

A) El empresario podrá excluir como período vacacional aquél que coincida con la mayor actividad productiva de la Empresa, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores.

B) Por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores se podrá fijar los períodos de vacaciones de todo el personal, ya sea en turnos organizados sucesivamente, ya sea con suspensión total de actividades laborales, sin más excepciones que las tareas de conservación, reparación y similares.

C) Cuando exista un régimen de turno de vacaciones, los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

D) Si existiese desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario y preferente.

3º.-El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le corresponden dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

4º.-Las vacaciones se disfrutarán por años naturales. El primer año de prestación de servicios en la empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante dicho año.

5º.-El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante, el personal que cese durante el transcurso del año, tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa.

6º.-A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de I.T., sea cual fuere su causa. No obstante, dado que el derecho a disfrute de vacaciones caduca con el transcurso del año natural, se perderá el mismo si al vencimiento de este el trabajador continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia entre la retribución correspondiente a vacaciones y la prestación de incapacidad temporal

7º.- Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

8º.-Una vez iniciado el disfrute del período reglamentario de vacaciones, si sobreviniese la situación de incapacidad temporal, la duración de la misma se computará como días de vacación, sin perjuicio del derecho del trabajador a percibir la diferencia que pudiera existir entre la retribución correspondiente a vacaciones y la prestación del incapacidad temporal.

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

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

9º.-El disfrute de vacaciones, como norma general y salvo pacto contrario, tendrá carácter ininterrumpido.

10º.- La retribución de vacaciones consistirá en la cantidad fija establecida en las tablas salariales del Convenio

11º.- Los días no laborables que se fijan en el anexo II del Calendario Laboral del Sector como consecuencia de la adaptación de la jornada por convenio, no computarán a efectos de vacaciones.

Artículo 17º.-Permisos y licencias.

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

- a) Quince días naturales, en caso de matrimonio.
- b) Dos días naturales –de los cuales al menos uno deberá ser laborable–, por nacimiento o adopción de un hijo. En el caso de trabajadores no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España el permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de cinco días naturales, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los cinco días antes señalados.
- c) Un día, por matrimonio de hijo.
- d) Tres días naturales, por fallecimiento del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el caso de trabajadores no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España el permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de seis días naturales, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los seis días antes señalados.
- e) Dos días naturales, por enfermedad, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, haciéndose constar a éstos efectos, que el referido permiso se puede disfrutar en el periodo en el que se den estas circunstancias, y que será comunicado a la empresa conforme se establece en el apartado 1 del presente artículo 17.
- f) Un día, por traslado del domicilio habitual.
- g) Por el tiempo necesario, para concurrir a exámenes, como consecuencia de los estudios que esté realizando en centros de enseñanza, universitarios o de formación profesional de carácter público o privado, reconocidos.

Cuando por los motivos expresados en los apartados b), c), d) y e), el trabajador necesite efectuar un desplazamiento al efecto, los plazos señalados en los mismos se incrementarán en dos días naturales, salvo los trabajadores no comunitarios o comunitarios no colindantes con España que se acojan a lo dispuesto en los últimos incisos de los apartados b) y d).

2. Los supuestos contemplados en los apartados precedentes–cuando concurren las circunstancias previstas en los mismos– se extenderán asimismo a las parejas de hecho siempre que consten inscritas en el registro correspondiente.

3. En las mismas condiciones que las previstas en el apartado 1 del presente artículo, el trabajador podrá ausentarse del trabajo por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo. Cuando conste en una norma legal un período determinado de ausencia, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a su duración y compensación económica.

En el supuesto de que, por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo público, el trabajador perciba una compensación económica, cualquiera que sea su denominación, se descontará el importe de la misma de la retribución a que tuviera derecho en la empresa.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido, suponga la imposibilidad de prestación de trabajo en más del veinticinco por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, la empresa se encuentra facultada para decidir el paso del trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa, con todos los efectos inherentes a la misma.

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

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

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

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

6.El trabajador se encuentra facultado para ausentarse del trabajo para acudir al médico de cabecera hasta un máximo de 8 horas al año, y deberá entregar justificante de ello a la empresa.

7.- El trabajador se encuentra facultado para ausentarse del trabajo el tiempo necesario en los casos de asistencia a la consulta del médico especialista dependiente del Instituto Nacional de la Seguridad Social / Sergas, previo aviso de una semana y cuando se prescriba la referida consulta por el facultativo de medicina general adscrito al Instituto Nacional de la Seguridad Social / Sergas, debiendo presentar el trabajador al empresario el volante justificativo en el que se haga constar la necesidad de asistencia al médico especialista, así como documento que acredite la asistencia al mismo; manteniendo el derecho a la percepción de todos aquellos conceptos retributivos que no se encuentren vinculados de forma expresa a la prestación efectiva de la actividad laboral.

Régimen económico

Artículo 18º.- Percepciones económicas

1. Del conjunto de percepciones económicas, en dinero o en especie, que el trabajador obtiene en la relación de trabajo por cuenta ajena, unas las percibe como retribución o contraprestación directa por la prestación de su trabajo y son las que constituyen el salario. Otras las recibe como compensación de gastos, como prestaciones y sus complementos e indemnizaciones o por modificaciones en su relación de trabajo, no formando ninguna de ellas parte del salario por ser percepciones de carácter extrasalarial.

2. Percepciones económicas salariales:

- a) Salario base es aquella parte de la retribución que se fija atendiendo exclusivamente a la unidad de tiempo, con el rendimiento normal exigible, de acuerdo con la tabla salarial expuesta en el anexo II.
- b) Complementos salariales o cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base, atendiendo a las siguientes circunstancias distintas de la unidad de tiempo:

Personales, tales como antigüedad consolidada, en su caso.

De puesto de trabajo, tales como las derivadas de trabajo, incentivos, destajos, pluses de actividad o asistencia u horas extraordinarias.

Las cantidades que las empresas abonen libre y voluntariamente a sus trabajadores.

Las pagas extraordinarias y la retribución de vacaciones.

3. Percepciones económicas no salariales:

- a) Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y sus complementos.
- b) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral, tales como herramientas y ropa de trabajo, así como las cantidades que se abonen en concepto de dietas, gastos de viaje o locomoción, pluses extrasalariales, y aquellas diferencias de alquiler o coste de vivienda que viniera percibiendo el trabajador, en aplicación

del artículo 146.7 de la derogada, para el sector de la construcción, Ordenanza Laboral de la Construcción.

- c) Las indemnizaciones por ceses, movilidad geográfica, suspensiones, extinciones, resoluciones de contrato o despido y accidente de trabajo y enfermedad profesional.

4. Aquellos complementos salariales que tengan carácter funcional o circunstancial como los de puesto de trabajo, los de calidad o cantidad de trabajo realizado, y las cantidades que las empresas abonen libre y voluntariamente, se considerarán no consolidables en el salario del trabajador y no se computarán como base de las percepciones enumeradas en el apartado 2 de ese artículo.

Artículo 19º.- Estructura de las percepciones económicas.

1 - Conceptos Salariales y extrasalariales que forman parte de la tabla de percepciones económicas.

- a) Los conceptos son los siguientes:

- Salario base.
- Gratificaciones extraordinarias.
- Pluses salariales.
- Pluses extrasalariales.

- b) En el concepto gratificaciones extraordinarias se entiende incluida la retribución de vacaciones.

- c) En pluses salariales se consideran incluidos todos los complementos que se pacten, que constituyan contraprestación directa del trabajo y no compensación de gastos originados por asistir o realizar el trabajo.

- d) En pluses extrasalariales se consideran incluidos cuantos conceptos se pacten, de carácter indemnizatorio de gastos originados al trabajador por la prestación de su trabajo, tales como distancia, transporte, recorrido.

2. Dentro del citado espíritu de homogeneización y racionalización, se acuerda establecer las proporciones que deben guardar algunos de los conceptos, en relación con el total anual pactado en las tablas de percepciones económicas del presente convenio.

- a) Los conceptos de salario base y gratificaciones extraordinarias definidos en el artículo anterior, sumados, deberán quedar comprendidos entre el 65 por 100 y el 75 por 100 del total anual de las tablas del Convenio para cada categoría o nivel.
- b) El plus extrasalarial deberá quedar comprendido para cada categoría o nivel retributivo, entre el 5 por 100 y el 7 por 100.
Durante los restantes años de la vigencia del presente convenio, estos porcentajes variarán según la siguiente escala:
- c) Los pluses salariales sumados ocuparán el restante porcentaje que resulte de aplicar los dos criterios anteriores sobre el total anual de las tablas del Convenio, para cada categoría o nivel retributivo.

3. Además de los conceptos reseñados, podrán existir en el recibo de salarios de los trabajadores las restantes percepciones a que hace referencia el artículo anterior.

Todo ello mientras subsistan estas obligaciones en el Convenio General del Sector de la Construcción.

Artículo 20º.- Devengo de las percepciones económicas.

1. El salario base se devengará durante todos los días naturales, por los importes que, para cada categoría y nivel, se establecen en el anexo II.

2. Los pluses salariales de Convenio se devengarán durante los días efectivamente trabajados, por los importes que, para cada categoría y nivel, se fijen en anexo II.

3. El plus extrasalarial de Convenio se devengará durante los días de asistencia al trabajo, por los importes que se fijan en anexo II.

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

- a) Paga de junio: De 1 de enero a 30 de junio.
- b) Paga de Navidad: De 1 de julio a 31 de diciembre

5. La remuneración anual mencionada comprenderá todas las percepciones económicas pactadas en el Convenio, por nivel y categoría profesional.

De acuerdo con las formas de devengo, la remuneración anual vendrá dada por la siguiente fórmula:

$$RA = SB \times 335 + \{(PS + PE) \times \text{Número de días efectivos de trabajo}\} + \text{Vacaciones} + PJ + PN$$

RA = Remuneración anual.

SB = Salario base.

PS = Pluses salariales.

PE = Pluses extrasalariales.

PJ = Paga de junio.

PN = Paga de Navidad

Artículo 21º.- Pago de las percepciones económicas.

1º.-Pago del salario.

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

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

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

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

Las empresas que vengan obligadas a efectuar el pago de salarios por talón bancario ingresarán el importe de los mismos, a petición del trabajador, en la cuenta bancaria que señale el trabajador, sin que ello pueda ocasionar merma o gasto alguno para los citados.

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

2º.- El régimen retributivo salarial, para todos los trabajadores comprendidos en el presente Convenio, será el establecido para cada categoría profesional en la Tablas Salariales que figuran como anexo.

Para una mayor simplificación de los cálculos retributivos, como anexo al presente Convenio, también figurará la Tabla de Retribuciones mensuales y anuales de todas las categorías profesionales.

Para todas las categorías los salarios se estipulan mensualmente, con independencia del número de días naturales de cada mes.

Cuando proceda la aplicación del Salario/Día, se resolverá dividiendo la retribución mensual por treinta (30).

El personal que cese durante el período de prórroga del Convenio, tendrá derecho a percibir como atrasos el tanto por ciento que se determine a primero de año entre la Representación Sindical y Patronal, que tendrá como base el I.P.C. previsto por el Gobierno.

Artículo 22º.- Plus de Asistencia, Puntualidad y Productividad.

Se establece este plus, cuya cuantía figura en el anexo II, para los trabajadores que con rendimiento normal y correcto y además con la debida puntualidad, no tenga ninguna falta de asistencia, injustificada, al trabajo.

Dicho plus será satisfecho únicamente por jornada completa realmente trabajada.

En el supuesto de hospitalización del trabajador, percibirá el plus completo, pero, en este caso, no será cotizable a la Seguridad Social ni accidentes de trabajo por su condición de indemnización o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su situación laboral.

Por su carácter de complemento de calidad, queda excluido, directamente, de la base para el cálculo del importe de las horas extraordinarias.

Artículo 23º.- Pérdida del Plus de Asistencia, Puntualidad y Productividad.

- La primera jornada no trabajada completa supondrá la pérdida de cuatro días de plus.
- La segunda jornada no trabajada completa supondrá la pérdida de diez días de plus.
- La tercera jornada no trabajada completa, supondrá la pérdida del importe total mensual, de dicho plus.
- Las faltas no justificadas se computarán dentro de cada mes natural.

Para la determinación del plus diario a todos los efectos, se dividirá entre veinticinco (25), la cantidad que figura bajo este concepto en las Tablas de Salarios. La pérdida de éste plus es independiente de las sanciones que por comisión de faltas de asistencia pueda imponerse por la empresa, con arreglo a las disposiciones en vigor sobre la materia.

A estos efectos no se entienden como faltas injustificadas, las faltas en situación de baja oficial por enfermedad o accidente, vacaciones, licencias retribuidas al amparo del Convenio General del Sector y demás disposiciones legales, y licencias retribuidas con permiso o expresa autorización de la empresa. La pérdida de este plus, es independiente de las sanciones que, por comisión de faltas de asistencia, pueda imponerse, por la empresa, con arreglo a las disposiciones en vigor, sobre la materia.

Puntualidad.- Respecto al horario de trabajo, por parte de los trabajadores, la puntualidad es de necesaria observancia y se exigirá a todos los trabajadores comprendidos en este Convenio.

Se entiende por puntualidad la presencia del personal a la hora de comienzo de la jornada, en su centro de trabajo, así como no abandonar el trabajo, antes de la finalización de aquélla.

Complementos salariales

Artículo 24º.- Antigüedad consolidada

Como consecuencia del Acuerdo Sectorial Nacional de la Construcción sobre el concepto económico de antigüedad, firmado el 18 de octubre de 1996 (“Boletín Oficial del Estado” de 21 de noviembre), se asumen por ambas partes firmantes los siguientes compromisos:

- a) Los trabajadores mantendrán y consolidarán los importes a los que tuvieran derecho por el complemento personal de antigüedad el 21 de noviembre de 1996.

Al importe anterior así determinado se adicionará, en su caso, a cada trabajador que ya viniera percibiendo alguna cuantía por este concepto, el importe equivalente a la parte proporcional de antigüedad que el trabajador tuviera devengada y no cobrada al 21 de noviembre de 1996, calculándose por defecto o por exceso, por años completos. Para el cálculo de los importes de esta parte de antigüedad devengada y no cobrada se tendrán en cuenta los importes que para cada categoría y nivel fije el Convenio.

- b) Los importes obtenidos, al amparo de lo previsto en la letra a), se mantendrán invariables y por tiempo indefinido como un complemento retributivo “ad personam”, es decir, no sufrirán modificaciones en ningún sentido y por ninguna causa, extinguiéndose juntamente con la extinción del contrato del trabajador afectado con su empresa. Dicho complemento retributivo “ad personam” se reflejará en los recibos oficiales de salario con la denominación de “antigüedad consolidada”.

Artículo 25º.- Gratificaciones extraordinarias.

1.- Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho exclusivamente a dos pagas extraordinarias al año, que se abonarán en los meses de junio y diciembre, antes de los días 30 y 20 de cada uno de ellos, respectivamente.

2.- La cuantía de las pagas extraordinarias será, para cada categoría o nivel, el importe que figura en la Tabla Salarial del Anexo II más antigüedad consolidada.

3.- Dichas pagas extraordinarias no se devengarán, mientras dure cualquiera de las causas de suspensión de contrato previstas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

4.- Prohibición del prorrateo y proporcionalidad en el devengo de las pagas extraordinarias.- Se prohíbe para los nuevos contratos el prorrateo de las pagas extraordinarias y de la indemnización por finalización de contrato, prohibiéndose por tanto, con carácter general el pacto por salario global. El prorrateo de las pagas

extraordinarias o el de la indemnización por finalización de contrato se considerarán como salario ordinario correspondiente al período en que indebidamente se haya incluido dicho prorrateo, todo ello salvo lo establecido en el párrafo siguiente.

5.- El importe de las pagas extraordinarias para el personal que, en razón de su permanencia, no tenga derecho a la totalidad de su cuantía, será abonado proporcionalmente conforme a los siguientes criterios:

- a) El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre natural, devengará la paga en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el mismo.
- b) Al personal que cese en el semestre respectivo, se le hará efectiva la parte proporcional de la gratificación en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.
- c) El personal que preste sus servicios en jornada reducida o a tiempo parcial, devengará las pagas extraordinarias en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

Todo ello de conformidad con lo establecido en el Convenio General del Sector de la Construcción publicado el día 17 de agosto de 2007, en el BOE nº 197, y que entró en vigor a los veinte días de su publicación.

Artículo 26º.- Proporcionalidad en el devengo de las pagas extraordinarias.

El importe de las pagas extraordinarias para el personal que, en razón de su permanencia, no tenga derecho a la totalidad de su cuantía, será prorrateado conforme a los siguientes criterios:

- a) El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre natural, devengará la paga en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el mismo.
- b) Al personal que cese en el semestre respectivo, se le hará efectiva la parte proporcional de la gratificación en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.
- c) El personal que preste sus servicios en jornada reducida o a tiempo parcial, devengará las pagas extraordinarias en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 27º.- Indemnizaciones no salariales

1.º- Plus Extrasalarial.- Comprende Plus de Transporte y Distancia hasta 12 Km del Centro Urbano.

Será satisfecho, únicamente, en jornada realmente trabajada completa y no será cotizable a efectos de Seguridad Social y Accidentes de Trabajo, precisamente por su condición de indemnización o suplido por los gastos realizados con consecuencia de su actividad laboral.

Para la determinación de este plus diario se dividirá entre veinticinco (25), la cantidad que figura, para cada Nivel profesional, en el presente artículo y en las tablas de retribuciones, mensuales y anuales anexas al presente Convenio.

A los trabajadores, comprendidos en el presente Convenio, a quienes se exija llevar uniforme, se les proveerá del mismo por la empresa.

Los importes mensuales de este plus, para cada Nivel se fijan en la tabla anexa.

2º.- La paga de estudios se encuentra integrada en los importes de Junio y Navidad del anexo II.

Artículo 28º.- Compensación por enfermedad o accidente de trabajo.

En caso de enfermedad común, accidente no laboral, accidente de trabajo o enfermedad profesional, el personal en situación de I.T. percibirá, con cargo a la empresa, por el período de un año como máximo, el salario que le corresponda, por el presente Convenio, incrementado con la antigüedad que tenga, en su caso, consolidada.

La empresa, descontará, de los mismos, durante dicho período de tiempo, las prestaciones económicas que corresponda abonar al INSS.

Artículo 29º.- Jubilación.

Se reconocen las siguientes clases de jubilación, como medidas para fomentar el empleo:

A. JUBILACION FORZOSA.

Como política de fomento del empleo y por necesidades del mercado de trabajo en el sector, se establece la jubilación forzosa a los sesenta y cinco años de edad, salvo pacto individual en contrario, de los trabajadores que tengan cubierto el período mínimo legal de carencia para obtenerla.

B. JUBILACION ANTICIPADA

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

C. JUBILACIÓN PARCIAL

Se estará a lo dispuesto en los artículos 166.2 del Texto Refundido de la Seguridad Social, y el 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

En este sentido, los trabajadores que reúnan las condiciones exigidas para tener derecho a la pensión de jubilación con excepción de la edad, que habrá de ser inferior en cinco años, como máximo, a la exigida con carácter general, podrán acceder a la jubilación parcial, en las condiciones previstas en el apartado 6 del artículo 12 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El apartado 6 del artículo 12 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores establece:

“Asimismo, se entenderá como contrato a tiempo parcial el celebrado por el trabajador que concierte con su empresa, en las condiciones establecidas en el presente artículo, una reducción de su jornada de trabajo y de su salario de entre un 25 % y un máximo de un 85 % de aquellos, cuando reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que habrá de ser inferior en, como máximo, cinco años a la exigida, o cuando, reuniendo igualmente las citadas condiciones generales, haya cumplido ya dicha edad. La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial, y su retribución, serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial, extinguiéndose la relación laboral al producirse la jubilación total.

Para poder realizar este contrato en el caso de trabajadores que no hayan alcanzado aun la edad de jubilación, la empresa deberá celebrar simultáneamente un contrato de trabajo con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. Este contrato de trabajo, que se podrá celebrar también para sustituir a los trabajadores que se hayan jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación, se denominará contrato de relevo y tendrá las siguientes particularidades:

- a. La duración del contrato será indefinida o igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación a la que se refiere el primer párrafo de este apartado. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por periodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber alcanzado la edad de jubilación, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo caso, el contrato se prorrogará automáticamente por periodos anuales, extinguiéndose en la forma señalada en el párrafo anterior.

- b. El contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.
- c. El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.
- d. En la negociación colectiva se podrán establecer medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo.”

Otras disposiciones

Artículo 30º.-Salario mínimo.

El Salario Mínimo Interprofesional no modificará la estructura del presente Convenio ni la cuantía de las retribuciones salariales pactadas en el mismo siempre y cuando se garantice al trabajador, ingresos superiores, en cómputo anual a los mínimos fijados por las disposiciones de aquel Salario Mínimo Interprofesional.

Artículo 31º.- De los Sindicatos y de los Comités de Empresa.

Se estará a lo dispuesto al efecto en el Convenio General del Sector y demás legislación general aplicable.

Artículo 32º.-Contrato para trabajo fijo de obra.

1. Según lo previsto en el artículo 15.1.a) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y conforme a lo establecido en la Disposición Adicional Tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, en el Sector de la Construcción, este contrato tiene por objeto la realización de una obra o trabajo determinados, y se formalizará siempre por escrito.
2. Este contrato se concierta con carácter general para una sola obra, con independencia de su duración, y terminará cuando finalicen los trabajos del oficio y categoría del trabajador en dicha obra.
3. Sin embargo, manteniéndose el carácter de un único contrato, el personal fijo de obra sin perder dicha condición de fijo de obra, podrá prestar servicios a una misma empresa en distintos centros de trabajo en una misma provincia siempre que exista acuerdo expreso para cada uno de los distintos centros sucesivos, durante un período máximo de tres años consecutivos, salvo que los trabajos de su especialidad en la última obra se prolonguen más allá de dicho término, suscribiendo a tal efecto el correspondiente documento según el modelo que figura en el Anexo IV y devengando los conceptos compensatorios que correspondan por sus desplazamientos.
4. El cese de los trabajadores deberá producirse cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra hagan innecesario el número de los contratados para su ejecución, debiendo reducirse éste de acuerdo con la disminución real del volumen de obra realizada. Este cese deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación de quince días naturales. No obstante el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicable, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salario con la liquidación correspondiente al cese.
5. Si se produjera la paralización temporal de una obra por causa imprevisible para el empresario y ajena a su voluntad, tras darse cuenta por la empresa a la representación de los trabajadores del centro o, en su defecto, a la Comisión Paritaria Provincial, operarán la terminación de obra y cese previsto en el apartado precedente, a excepción del preaviso.
La representación de los trabajadores del centro o, en su defecto, la comisión paritaria provincial, dispondrá, en su caso, de un plazo máximo improrrogable de una semana para su constatación a contar desde la notificación.
El empresario contrae también la obligación de ofrecer de nuevo un empleo al trabajador cuando las causas de paralización de la obra hubieran desaparecido. Dicha obligación se entenderá extinguida cuando la paralización se convierta en definitiva. Previo acuerdo entre las partes, el personal afectado por esta terminación de obra podrá acogerse a lo regulado en el apartado 3 de este artículo.
Este supuesto no será de aplicación en casos de paralización por conflicto laboral.
6. En todos los supuestos regulados en los apartados anteriores, y según lo previsto en el artículo 49.1.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se establece una indemnización por cese del 7 por 100 calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato.

Se ha de tener en cuenta lo dispuesto en la disposición transitoria segunda del Convenio General de la Construcción publicado en el BOE nº 197 de 17.08.2007, que establece que los contratos celebrados con anterioridad a la entrada en vigor del Convenio General de la Construcción (publicado el 17.08.2007 y entró en vigor a los 20 días de ésta publicación) mantendrán la indemnización vigente al momento de su celebración hasta la fecha de la entrada en vigor, momento a partir del cual les será de aplicación el régimen de indemnización por finalización de contrato establecido en el presente Convenio, de manera que se establecen dos regímenes distintos para cada uno de los periodos.

Artículo 33º.-Otras modalidades de contratación

1. Los trabajadores que formalicen contratos de los regulados en el Real Decreto 2720/98, o norma que lo sustituya, exceptuando el contrato fijo de obra regulado en el artículo anterior, tendrán derecho, una vez finalizado el contrato correspondiente por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización de carácter no salarial por cese del 7 por 100, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato. Esta indemnización tendrá la consideración establecida por la normativa específica de aplicación, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 49.1.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
2. Podrá concertarse el contrato de duración determinada previsto en el apartado 1.b) del artículo 15 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, cuya duración máxima será de doce meses en un período de dieciocho meses, computándose dicha duración desde que se produzca la causa que justifica su celebración. En tal supuesto, se considerará que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato en los casos previstos en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, cuando se incremente el volumen de trabajo o se considere necesario aumentar el número de personas que realicen un determinado trabajo o presten un servicio.

3. Las empresas afectadas por este Convenio, cuando utilicen los servicios de trabajadores con contratos de puesta a disposición aplicarán las condiciones pactadas en el mismo.

4. El contrato para la formación viene reglado por las siguientes disposiciones:

- a) El Sector reconoce la importancia que el contrato para la formación puede tener para la incorporación, con adecuada preparación, de determinados colectivos de jóvenes. Esta preparación debe recoger tanto el aspecto práctico de cada oficio como el conocimiento y adecuación al sistema educativo general. A este respecto, las partes firmantes manifiestan su interés en que la formación, teórica y práctica correspondiente a los contratos para la formación se lleve a cabo a través de las instituciones formativas de que se ha dotado el sector.
- b) El contrato para la formación tendrá como objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el adecuado desempeño de un oficio o puesto de trabajo cualificado en el sector de la construcción.
- c) El contrato para la formación se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinticinco años que no tengan la titulación requerida para formalizar un contrato en prácticas en el oficio o puesto objeto de formación.
- d) Cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller y casas de oficio, el límite máximo de edad será el establecido en las disposiciones que regulen el contenido de los citados programas.
Igualmente podrá celebrarse el contrato para la formación, sin aplicación del límite máximo de edad anteriormente señalado, cuando se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de talleres de empleo o se trate de personas con discapacidad.
- e) No podrán ser contratados bajo esta modalidad por razón de edad, los menores de dieciocho años para los oficios de vigilante, pocero y entibador, ni para aquellas tareas o puestos de trabajo que expresamente hayan sido declarados como especialmente tóxicos, penosos, peligrosos e insalubres.
- f) El tipo de trabajo que debe prestar el trabajador en formación estará directamente relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto de contrato. Entre estas tareas se incluyen las labores de limpieza y mantenimiento de los utensilios y herramientas empleados en la labor conjunta con la diligencia correspondiente a su aptitud y conocimientos profesionales.
- g) La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de dos, si bien podrá prorrogarse por doce meses más para los contratos a los que se refieren los apartados c) y e) precedente, o cuando ello sea necesario en atención a las necesidades del proceso formativo del trabajador en los términos que se establezcan por las normas vigentes, o en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas de acuerdo con lo dispuesto en el Convenio General, o c cuando se celebre con trabajadores que no hayan obtenido el título de graduado en educación secundaria obligatoria.
La formación en los contratos para la formación y el aprendizaje que se celebren con trabajadores que no hayan obtenido el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria deberá permitir la obtención de dicho título.
Cuando se celebre por un plazo inferior al máximo establecido en el párrafo anterior, podrá prorrogarse antes de su terminación por acuerdo entre las partes, una o más veces, por períodos no inferiores a seis meses, sin que el tiempo acumulado, incluido el de las prórrogas, pueda exceder del referido plazo máximo. Cuando su duración sea superior a un año, la parte que formule la denuncia del mismo está obligada a notificar a la otra su terminación con una antelación mínima de quince días.
Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa. A estos efectos, la empresa podrá recabar del servicio público de empleo certificación en la que conste el tiempo que el trabajador ha estado contratado para la formación con anterioridad a la contratación que se pretende realizar.
- h) Para la impartición de la enseñanza teórica, se adoptará como modalidad la de acumulación de horas en un día de la semana o bien el necesario para completar una semana entera de formación. En el contrato se deberá especificar el horario de enseñanza. En todo caso, la formación teórica de los contratos para la formación, así como la certificación de la formación recibida se ajustarán a lo establecido en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.
El empresario, en el contrato de trabajo, viene obligado a designar la persona que actuará como tutor del trabajador en formación, que deberá ser aquella que por su oficio o puesto cualificado desarrolle su actividad auxiliada por éste y que cuente con la cualificación o experiencia profesional adecuada. El propio empresario podrá asumir esta tarea, siempre que desarrolle su actividad profesional en la misma obra que el trabajador en formación.
- i) La retribución de los contratados para la formación se ajustará a los siguientes porcentajes, aplicables al salario del Nivel IX de las tablas de cada Convenio y referidos a una jornada del 100 por 100 de trabajo efectivo.

Colectivos de la letra c) y e) de este artículo:

- 1.er año: 60 por 100.
- 2.º año: 70 por 100.
- 3.er año: 85 por 100.

Colectivos de las letras d) de este artículo

- 1.er año: 95 por 100.
- 2.º año: 100 por 100.
-

j) Los contratados en formación tendrán derecho, asimismo, a los pluses extrasalariales que, en su caso, se establezcan en cada Convenio colectivo de ámbito inferior, en igual cuantía que el señalado para el resto de los trabajadores.

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

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

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

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

Artículo 34º.- Recibo finiquito.

1. El recibo finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador, para que surta plenos efectos liberatorios, deberá ser conforme al modelo que figura como Anexo V de este Convenio. La Asociación Provincial de Empresarios de la Construcción de Lugo lo editará y proveerá de ejemplares a todas las empresas del sector de la provincia.

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

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

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

5. En los supuestos de extinción de contrato por voluntad del trabajador no serán de aplicación los párrafos segundo y tercero de este artículo.

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

Artículo 35.- Preaviso de cese.

El personal que cese incumpliendo el requisito de comunicarlo a la empresa por escrito, con diez días de antelación, efectivos de trabajo, perderá únicamente el derecho al cobro de todas las percepciones correspondientes a los días de retraso en el preaviso.

Artículo 36º.- Formación Continua

Para aquellos trabajadores que asistan a acciones formativas presenciales, correspondientes a la convocatoria de la Fundación Tripartita para la Formación Continua durante los años de vigencia del presente acuerdo, gestionadas por la Fundación Laboral de la Construcción u otras Entidades firmantes del presente Convenio, el 50% de las horas que precise esa acción será dentro de la jornada laboral, o se deducirán de la misma en dicho porcentaje, siempre que se den las siguientes condiciones:

a) La empresa podrá denegar la asistencia de un trabajador a una acción formativa, mediante resolución motivada, por razones técnicas, organizativas o de producción. En caso de denegación el trabajador podrá recurrir ante la Comisión Territorial de la F.L.C.

b) Los trabajadores que pueden asistir a las acciones formativas contempladas en este artículo, no superará anualmente al 10% de las plantillas, ni, en aquellos centros de trabajo con menos de 10 trabajadores, podrá concurrir más de uno.

- c) El 50% de las horas a cargo de la empresa supondrá un máximo anual de 20 horas por trabajador, pudiendo distribuirse en una o varias acciones formativas.
- d) El trabajador solicitante deberá haber superado el período de prueba y tener, en todo caso, una antigüedad mínima de un mes en la empresa.
- e) Durante las horas formativas a cargo de la empresa el trabajador tendrá derecho al salario que le correspondería como si estuviera trabajando en jornada ordinaria.
- f) El trabajador habrá de acreditar ante la empresa la asistencia a la correspondiente acción formativa.
- g) Los permisos individuales de formación, recogidos en el II Acuerdo Nacional de Formación Continua, se regirán por los dispuestos en el mismo.

Artículo 37º.-Antigüedad de los candidatos en elecciones de representantes de los trabajadores.

Dada la movilidad del personal del sector de la construcción, y de conformidad con el artículo 69.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se pacta que la antigüedad mínima en la empresa para ser elegible queda reducida a tres meses computándose para ello todos los períodos que el trabajador haya estado prestando sus servicios en la empresa durante los doce meses anteriores la convocatoria de las elecciones.

Artículo 38º.-Indemnizaciones

1. Se establecen las siguientes indemnizaciones para todos los trabajadores afectados por este Convenio:
 - a) En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el importe de una mensualidad de todos los conceptos de las tablas del convenio aplicable vigente en cada momento.
 - b) En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 47.000 euros.
 - c) En caso de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 28.000 euros.
2. Salvo designación expresa de beneficiarios por el asegurado, la indemnización se hará efectiva al trabajador accidentado o, en caso de fallecimiento, a los herederos legales del trabajador.
3. Las indemnizaciones previstas en los apartados b) y c) de este artículo serán consideradas a cuenta de cualesquiera otras cantidades que pudieran ser reconocidas como consecuencia de la declaración de la responsabilidad civil de la empresa por la ocurrencia de alguna de las contingencias contempladas en este artículo, debiendo deducirse de éstas en todo caso habida cuenta de la naturaleza civil que tienen las mismas y ambas partes le reconocen.
4. A los efectos de acreditar el derecho a las indemnizaciones aquí pactadas se considerará como fecha del hecho causante aquélla en la que se produce el accidente de trabajo o la causa determinante de la enfermedad profesional.
5. Las indemnizaciones pactadas comenzaron a obligar a los treinta días de la publicación del Convenio General Sector de la Construcción (BOE Nº 197, 18.08.2007), de conformidad con lo establecido en el referido Convenio en su artículo 62

Artículo 39º.-Comisión Mixta Paritaria.

Para interpretar el contenido de este Convenio, vigilar su cumplimiento y ejercer funciones de arbitraje, en los problemas o cuestiones suscitadas como consecuencia de su aplicación, se nombra una Comisión Mixta Paritaria, integrada por un Presidente, que será el de la Comisión Deliberadora y como vocales un representante por cada una de las Centrales Sindicales, firmantes del Convenio, y un número de representantes de la Asociación Provincial de Empresarios de la Construcción de Lugo", igual al total de los de las Centrales Sindicales; siendo Secretario el vocal de menor edad.

Las partes, podrán solicitar un Asesor o experto, cada una de ellas.

Las partes, someten expresamente a dicha Comisión Mixta Paritaria cuantos problemas surjan, individuales o colectivos, en la aplicación del presente Convenio. A este respecto se fija como requisito de procedibilidad, la sumisión previa del asunto a la Comisión Mixta Paritaria del Presente Convenio.

Artículo 40º.- En lo no previsto por este Convenio se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción, y Acuerdo Sectorial Nacional, y demás normativa legal y reglamentaria, entendiéndose derogada la Ordenanza Laboral de la Construcción de 28.08.70, salvo en materia de clasificación profesional.

CONVENIO PROVINCIAL DE COMERCIO DE MATERIALES Y SANEAMIENTOS DE LUGO
ANEXO I

NIVELES I L	C A T E G O R I A	ATRASOS 2011-2012
II	Titulado Superior	
III	Titulado Medio, Jefe Admvo 1ª, Jefe Secc. Org. 1ª . .	
IV	Jefe de Personal, Ayte de Obra, Encargado Gral de Fabrica, Encargado General	
V	Jefe Administrativo de 2ª, Delineante Superior Encargado General de Obra, Jefes de Sección de Organización Científica del Trabajo de 2ª, Jefe de Compras	75,58
VI	Ofic. Admvo. de 1ª, Delineante de 1ª, Jefe o Encargado de Taller, Encargado de Sección de Laboratorio, Escultor de Piedra y Marmol, Practico de Topografía de 1ª, Técnico de Organización "ENCARGADO DE OBRA"	414,63
VII	Delineante de 2ª, Técnico de Organización de 2ª, Práctico de Topografía de 2ª, Analista de 1ª, Viajante, Especialista de Oficio, CAPATAZ	494,64
VIII	Oficial Admvo. 2ª, Corredor de Plaza, Inspector de Control, Señalización y Servicios, Analista de 2ª, OFICIAL 1ª DE OFICIO	479,81
IX	Auxiliar Admvo., Ayte. Topográfico, Aux. Organiz. Vendedor, Conserje, OFICIAL 2ª DE OFICIO	628,45
X	Auxiliar de Laboratorio, Vigilante, Almacenero, Enfermero, Cobrador, Guarda Jurado, Especialista de 1ª, AYUDANTE DE OFICIO	603,14
XI	Especialista de 2ª, PEON ESPECIAL	567,65
XII	Limpiadora, PEON ORDINARIO	654,66

El pago de los atrasos se habrá por mitad, abonándose el primer pago en el plazo de los 2 primeros meses desde su publicación en el B.O.P y el segundo pago se hará en los 6 meses siguientes a computar a partir del primer pago. La cotización se efectuará siguiendo la normativa general de la Seguridad Social en el mes siguiente a su abono. Aquellas empresas que hubieran abonado cantidades a cuenta procederán en su caso al abono de la diferencia que resulte de aplicación.

ANEXO II

CONVENIO PROVINCIAL DE COMERCIO DE MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN Y SANEAMIENTO DE LUGO

TABLA DE RETRIBUCIONES-

		M E N S U A L				A N U A L			TOTAL	Valor
NIVELES	CATEGORIA	Salario	Pluses	Plús	TOTAL	Vacaciones	Gratificaciones		ANUAL	Hora Extraord.
		Base	Asit/Produc Puntualidad	Extrasalarial			Julio	Navidad		
II	Titulado Superior	887,66	262,28	113,63	1.263,56	1.169,01	1.394,23	1.394,23	17.856,67	10,86
III	Titulado Medio, Jefe Admvo 1º, Jefe Secc. Org. 1º ..	884,90	258,25	112,97	1.256,11	1.162,42	1.387,45	1.387,45	17.754,57	9,95
IV	Jefe de Personal, Ayte de Obra, Encargado Gral de Fabrica, Encargado General	882,11	259,31	112,84	1.254,26	1.162,36	1.386,77	1.386,77	17.732,72	9,15
V	Jefe Administrativo de 2º, Delineante Superior Encargado General de Obra, Jefes de Sección de Organización Científica del Trabajo de 2º, Jefe de Compras	833,36	260,32	106,35	1.200,02	1.119,06	1.328,40	1.328,40	16.976,11	8,60
VI	Ofic. Admvo. de 1º, Delineante de 1º, Jefe o En- cargado de Taller, Encargado de Sección de Laboratorio, Escultor de Piedra y Marmol, Prac- tico de Topografía de 1º, Técnico de Organización "ENCARGADO DE OBRA"	807,25	265,47	97,26	1.169,98	1.155,84	1.349,83	1.349,83	16.725,24	8,51
VII	Delineante de 2º, Técnico de Organización de 2º, Práctico de Topografía de 2º, Analista de 1º, Viajante, Especialista de Oficio, CAPATAZ	810,77	243,73	93,91	1.148,41	1.152,70	1.346,43	1.346,43	16.478,09	8,15
VIII	Oficial Admvo. 2º, Corredor de Plaza, Inspector de Control, Señalización y Servicios, Analista de 2º, OFICIAL 1º DE OFICIO	806,71	227,42	92,71	1.126,83	1.150,67	1.344,41	1.344,41	16.234,66	8,07
IX	Auxiliar Admvo., Ayte. Topográfico, Aux. Organiz. Vendedor, Conserje, OFICIAL 2º DE OFICIO	815,31	197,84	87,89	1.101,04	1.163,17	1.360,04	1.360,04	15.994,70	7,51
X	Auxiliar de Laboratorio, Vigilante, Almacenero, Enfermero, Cobrador, Guarda Jurado, Especialis- ta de 1º, AYUDANTE DE OFICIO	809,64	186,77	86,93	1.083,34	1.151,38	1.345,11	1.345,11	15.758,29	7,47
XI	Especialista de 2º, PEON ESPECIAL	802,31	177,94	86,24	1.066,49	1.135,51	1.329,23	13,29,23	15.525,41	7,46
XII	Limpiadora, PEON ORDINARIO	807,62	152,56	82,86	1.043,03	1.145,16	1.338,75	1.338,75	15.296,04	7,02

CALENDARIO LABORAL DE COMERCIO Y MATERIALES DE LA CONSTRUCCION DE LA PROVINCIA DE LUGO PARA EL AÑO 2013 ANEXO III

DIAS	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	DIAS
1	ANO NUEVO	8	8	8	FIESTA TRABAJO	SABADO	8	8	DOMINGO	8	LOS SANTOS	DOMINGO	1
2	8	SABADO	SABADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SABADO	8	2
3	8	DOMINGO	DOMINGO	8	8	8	8	SABADO	8	8	DOMINGO	8	3
4	8	8	8	8	SABADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	4
5	SABADO	8	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SAN FROILÁN	8	8	5
6	DOMINGO	8	8	SABADO	8	8	SABADO	8	8	DOMINGO	8	CONSTITUC IÓN	6
7	8	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	SABADO	8	8	SABADO	7
8	8	8	8	8	8	SABADO	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8
9	8	SABADO	SABADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SABADO	8	9
10	8	DOMINGO	DOMINGO	8	8	8	8	SABADO	8	8	DOMINGO	8	10
11	8	8	8	8	SABADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	11
12	SABADO	CARNAVAL	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	DÍA HISPANIDAD	8	8	12
13	DOMINGO	8	8	SABADO	8	8	SABADO	8	8	DOMINGO	8	8	13
14	8	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	SABADO	8	8	SABADO	14
15	8	8	8	8	8	SABADO	8	ASUNCIÓN DE LA VIRGEN	DOMINGO	8	8	DOMINGO	15
16	8	SABADO	SABADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SABADO	8	16
17	8	DOMINGO	DOMINGO	8	LETRAS GALEGAS	8	8	SABADO	8	8	DOMINGO	8	17
18	8	8	8	8	SABADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	18
19	SABADO	8	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SABADO	8	8	19
20	DOMINGO	8	8	SABADO	8	8	SABADO	8	8	DOMINGO	8	8	20
21	8	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	SABADO	8	8	SABADO	21
22	8	8	8	8	8	SABADO	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	22
23	8	SABADO	SABADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SABADO	8	23
24	8	DOMINGO	DOMINGO	8	8	SAN JUAN	8	SABADO	8	8	DOMINGO	8	24
25	8	8	8	8	SABADO	8	NACIONAL GALICIA	DOMINGO	8	8	8	NAVIDAD	25
26	SABADO	8	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SABADO	8	8	26
27	DOMINGO	8	8	SABADO	8	8	SABADO	8	8	DOMINGO	8	8	27
28	8	8	JUEVES SANTO	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	SABADO	8	8	SABADO	28
29	8	8	VIERNES	8	8	SABADO	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	29
30	8	8	SABADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SABADO	8	30
31	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SABADO	8	8	8	8	31
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	
horas/mes	176,0	152,0	152,0	176,0	168,0	152,0	176,0	168,0	168,0	184,0	160,0	160,0	
días/mes	22,0	19,0	19,0	22,0	21,0	19,0	22,0	21,0	21,0	23,0	20,0	16,0	

NOTAS

1.-Las fiestas locales, **12 de febrero** y **5 de octubre**, se refieren al Concello de Lugo. Para el resto de los Concellos serán los que se determinan en el calendario de Fiestas publicado en dogo nº 224 de 23 de noviembre de 2012.

2. - Con el fin de adecuar la jornada a **las 1.736 horas EFECTIVAS DE TRABAJO**, los trabajadores dispondrán de 10 días horas de libre disposición que se fijarán en cada empresa por acuerdo entre la dirección de la misma y los trabajadores o sus representantes legales. Sin perjuicio de ello y como quiera que la jornada legalmente establecida asciende a 1738 horas efectivas de trabajo, los trabajadores deben a la empresa dos horas más de trabajo, las cuales serán fijadas por la empresa a su libre disposición a lo largo del año.

3.-Cuando un festivo local (F.L.) coincida con algún festivo convenio (F.C.), éste se pasará al día anterior o posterior laboral.

4.-Este calendario será de aplicación en aquellas empresas que no tengan establecido su calendario laboral de acuerdo con el artículo 68 del Convenio General del Sector. Queda sin efecto la fecha máxima de 31 de enero de 2013 para la elaboración del calendario por las propias empresas.

5.- Se modifica el artículo 15 del Convenio de Comercio, que queda redactado como sigue:

"La jornada laboral normal de trabajo se establece para el año 2013 en 1738 horas efectivas al año (salvo quede modificada en el Convenio Estatal).

Se declara hábil a todos los efectos la mañana del sábado, y en relación a la jornada de tarde del sábado podrán aperturar las empresas con acuerdo de la representación sindical o con el conjunto de los trabajadores ate la falta de representación sindical. Cuando se presenten servicios en sábado, los trabajadores no podrán más de dos sábados consecutivos, debiendo rotar a estos efectos.

Asimismo aquellos trabajadores que presten servicios en sábado deben descansar a continuación de conformidad con lo establecido en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores". Se anula el plazo de 31 de enero de 2013 para elaborar las empresas su propio calendario laboral, al quedar aprobado el mismo con posterioridad.

ANEXO IV

CONTRATO DE TRABAJO DE PERSONAL FIJO DE OBRA

En _____ a _____ de _____ 200

REUNIDOS : por parte de la EMPRESA,

Don	
D.N.I.	En concepto de
Empresa	Nº CIF
Domicilio	Nº S.S. empresa
Domicilio centro de trabajo	Nº S.S. centro de trabajo

Y DEL TRABAJADOR,

Don		Nivel de estudios terminados
Fecha de nacimiento	D.N.I.	Domicilio

A C U E R D A N formalizar el presente **CONTRATO DE TRABAJO PERSONAL FIJO DE OBRA**, que se registrará por lo dispuesto en el Convenio Colectivo Provincial de Trabajo para la actividad de _____, suscrita el día _____, y publicado en el Boletín Oficial de la provincia de Lugo núm. _____, de fecha _____, y en su defecto por el Convenio General del Sector Construcción y demás normativa de general observancia y por las cláusulas particulares siguientes:-----

1.- El Trabajador prestará sus servicios en la categoría de: _____
en la obra de: _____

1.1.- No obstante, ambas partes, también acuerdan que el Trabajador podrá prestar servicios a la Empresa, en distintos centros de trabajo de la provincia durante un período máximo de tres años consecutivos, sin perder la condición de "fijo de obra", devengando los conceptos compensatorios que correspondan por sus desplazamientos.-

1.2.- Si el Trabajador no aceptase, de modo expreso, la prestación de servicios en otras obras distintas de la indicada en el contrato, se dará éste por finalizado, debiendo de abonar la Empresa la indemnización que por cese se establece en el Convenio, consistente en el _____ % sobre los conceptos salariales devengados durante la prestación de servicios.--

2.- El tiempo convenido es el de duración de los trabajos de su especialidad en la obra, donde preste sus servicios, con la particularidad establecida en los apartados 1.1 y 1.2 del presente contrato, debiendo comunicarse la terminación con un período de preaviso de quince días, sustituible por una indemnización equivalente al importe de los conceptos salariales correspondientes a los días omitidos en el preaviso.-----

3.- El período de prueba será de _____ días efectivos de trabajo. Durante el período de prueba cualquiera de las partes podrá dar por finalizada la relación laboral, sin preaviso ni formalidad alguna, ni derecho a indemnización.

4.- El Trabajador percibirá las retribuciones que correspondan conforme al Convenio vigente para la actividad. ----

5.- La situación de Incapacidad Temporal, durante el período de prueba, implicará la interrupción de éste mientras dura la incapacidad, pudiendo rescindirse el contrato conforme a lo dispuesto en la cláusula 3.-----

Y en prueba de conformidad, con todo lo expuesto, ambas partes, firman por cuadruplicado ejemplar, el presente documento, en el lugar y fecha indicado.-----

EL TRABAJADOR
(firma)

POR LA EMPRESA
(sello y firma)

ANEXO V

EMPRESA.....

TRABAJADOR.....

CATEGORÍA.....

De conformidad con lo estipulado en el artículo 28 del Convenio General del Sector de la Construcción vigente,
de común acuerdo con la empresa.....
el trabajador acepta prestar sus servicios en el centro de trabajo, a partir del
día.....de.....de.....2.0.....

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

El trabajador,

La empresa,

RECIBO DE FINIQUITO DE LA RELACION LABORAL**Nº**

Don _____ con domicilio en: _____ calle/plaza de: _____
_____ núm: _____ piso _____, con D.N.I. núm: _____ que ha trabajado en la Empresa: _____
_____ desde: _____ hasta: _____ con la categoría profesional de: _____
_____ nivel: _____.

DECLARO que he recibido de ésta, la cantidad de: _____ euros,
En concepto de liquidación total por mi baja en dicha Empresa.

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

_____ a _____ de _____ de _____

RECIBÍ: EL TRABAJADOR,
(Fecha y Firma)

POR LA EMPRESA
(Firma y sello)

El trabajador (1).....usa su derecho a que esté en la firma un representante
Legal suyo en la empresa, o, en su defecto, un representante sindical de los
Sindicatos firmantes del presente Convenio.

(1) Sí o No

Este documento tiene una validez de 15 días naturales a contar desde la fecha de expedición por la
"ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE EMPRESARIOS DE LA CONSTRUCCION DE LUGO". _____

Lugo, a _____ de _____ de 2. _____
(Firma y sello)