Deputación DA CORUÑA
www.dicoruna.es
BOLETÍN OFICIAL DA PROVINCIA DA CORUÑA
D.L.: C-1-1958
BOP
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE A CORUÑA
LUNES, 2 DE DICIEMBRE DE 2013 | BOP NÚMERO 229

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

XUNTA DE GALICIA

Consellería de Traballo e Benestar

Xefatura Territorial da Coruña

Servizo de Relacións Laborais

Resolución de inscrición e publicación do convenio colectivo de traballo do sector de construcción e obras públicas da provincia da Coruña

Visto o expediente do convenio colectivo de traballo do sector de CONSTRUCCIÓN E OBRAS PÚBLICAS da provincia da CORUÑA (código de convenio 15000395011982), que foi subscrito pola comisión negociadora na xuntanza do 01.08.2013, de conformidade co disposto no artigo 90 do Real Decreto Lexislativo 1/1995, de 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo e na Orde de 29 de outubro de 2010 pola que se crea o Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia

A Xefatura Territorial de Traballo e Benestar da Coruña

RESOLVE:

1.º.–Ordenar a súa inscrición no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia.

2.º.–Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia da Coruña.

A Coruña, 15 de novembro de 2013.

Xefa territorial

MARÍA PILAR CARIDAD ALONSO

CONVENIO COLECTIVO DE CONSTRUCCIÓN DE LA PROVINCIA DE A CORUÑA

AÑOS 2012-2016

PREÁMBULO
Artículo 1.º.–Ámbito funcional.
Artículo 2.º.–Ámbito territorial.
Artículo 3.º.–Ámbito personal.
Artículo 4.º.–Ámbito temporal.
Artículo 5.º.–Forma y condiciones de denuncia.
Artículo 6.º.–Incremento económico.
Artículo 7.º.–Cláusula de garantía salarial.
Artículo 8.º.–Prelación de normas.
Artículo 9.º.–Compensación y absorción.
Artículo 10.º.–Garantía personal y condición mínima.
Artículo 11.º.–Vinculación a la totalidad.
Artículo 12.º.–Comisión paritaria de interpretación.

CONDICIONES ECONÓMICAS
Artículo 13.º.–Normas generales.
Artículo 14.º.–Pago de haberes.

Número de anuncio 2013/14610

Artículo 15.º.–Salario base.
Artículo 16.º.–Plus salarial (plus de asistencia).
Artículo 17.º.–Plus extrasalarial (pluses de distancia y transporte).
Artículo 18.º.–Gratificaciones extraordinarias y otros pluses.
Artículo 19.º.–Desgaste de herramientas.
Artículo 20.º.–Locomoción.
Artículo 21.º.–Ropas de trabajo.
Artículo 22.º.–Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.
Artículo 23.º.–Reclamaciones de los trabajadores.
Artículo 24.º.–Dietas por desplazamiento.
Artículo 25.º.–Horas extraordinarias.
Artículo 26.º.–Jubilación.
Artículo 27.º.–Antigüedad consolidada.
Artículo 28.º.–Vacaciones.
Artículo 29.º.–Licencias.

CONTRATACIÓN
Artículo 30.º.–Contratación.
Artículo 31.º.–Contrato fijo de plantilla.
Artículo 32.º.–Contrato para trabajo fijo de obra.
Artículo 33.º.–Otras modalidades de contratación.
Artículo 34.º.–Trabajos nocturnos.
Artículo 35.º.–Trabajo por tarea, a destajo o por unidad de obra.
Artículo 36.º.–Período de prueba.
Artículo 37.º.–Integración social de minusválidos.

ORDENACIÓN Y PRESTACIÓN DEL TRABAJO
Artículo 38.º.–Jornada de trabajo.
Artículo 39.º.–Horario de trabajo.
Artículo 40.º.–Ascensos, procedimiento.
Artículo 41.º.–Preaviso de cese.
Artículo 42.º.–Indemnización cese trabajadores fijos de obra.
Artículo 43.º.–Finiquitos.
Artículo 44.º.–Recuperación de horas no trabajadas.

VARIOS
Artículo 45.º.–Reconocimientos médicos.
Artículo 46.º.–Indemnizaciones.
Artículo 47.º. Complemento en situación de I.T.

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES
Artículo 48.º.–Derechos sindicales de los delegados y su actividad.
Artículo 49.º.–Funciones de los delegados sindicales.

Número de anuncio 2013/14610

Artículo 50.º.–Comités de empresa y delegados de personal.

Artículo 51.º. Sigilo profesional miembros del comité de empresa.

Artículo 52.º. Garantías miembros del comité de empresa.

Artículo 53.º.–Prácticas antisindicales.

Artículo 54.º.–Deberes del empresario.

DISPOSICIONES ADICIONALES

ANEXO I.–Tabla de retribuciones 2012 y 2013.

ANEXO II.–Calendario laboral 2013.

ANEXO III.–Modelo de recibo de finiquito de la relación laboral.

ANEXO IV.–Aceptación cambio de centro de trabajo.

PREÁMBULO

El presente convenio ha sido negociado y firmado por los representantes sindicales y empresariales que constan en el acta de negociación y aprobación del convenio, de fecha 1 de agosto de 2013. Y, que son los siguientes: MCA-UGT, FECOMA-CC.OO. y CIG por la parte sindical y, APECCO por la parte empresarial. Y, que en prueba de conformidad firman el presente convenio.

Artículo 1.º.–Ámbito funcional.

El presente convenio será de obligado cumplimiento en todas las actividades propias del sector de la construcción que se determinan en el convenio general del sector y que no tengan convenio propio.

Artículo 2.º.–Ámbito territorial.

Este convenio general será de aplicación en todo el territorio de la provincia de A Coruña, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 1.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3.º.–Ámbito personal.

1. La normativa de este convenio será de obligada y general observancia para todas las empresas, entidades públicas y trabajadores de las actividades enumeradas en el artículo 1.º.

2. Se excluye del ámbito del presente convenio el personal directivo (nivel I). Este personal es de libre designación por la empresa. Su relación laboral se regirá por su contrato de trabajo y, en su caso, por la normativa especial que le resulte de aplicación.

Si un directivo no ha sido contratado como tal, sino que accede a dicho cargo por promoción interna en la empresa, solamente estará excluido de la aplicación de este convenio mientras desempeñe dicho cargo y para las condiciones que deriven exclusivamente del mismo.

Artículo 4.º.–Ámbito temporal.

La vigencia, a efectos económicos, del presente convenio será desde el 1 de enero de 2012 al 31 de diciembre de 2013, previa su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Tendrán vigencia hasta el 31 de diciembre de 2016 las materias señaladas en el artículo 7.2 del V convenio general del sector de la construcción, publicado en el BOE n.º 64, del 15 marzo de 2012.

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 su contenido normativo, perdiendo vigencia sus cláusulas obligacionales.

Artículo 5.º.–Forma y condiciones de denuncia.

Para dar cumplimiento a lo previsto en el artículo 85.3. d) del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes hacen constar expresamente que el presente convenio no precisa denuncia previa para iniciar la negociación del convenio que lo sustituya.

Número de anuncio 2013/14610

Artículo 6.º.–Incrementos económicos.

Sobre las Tablas Salariales de 2012, se hará una revisión del 0'6%, con efectos de 1 de enero de 2013 y que serán las Tablas vigentes para todo el año 2013.

Artículo 7.º.–Cláusula de garantía salarial.

Teniendo en cuenta las especiales dificultades por las que atraviesa el sector de la construcción se realizará una revisión económica transcurrido el ejercicio 2013 conforme al IPC real del mismo cuando éste supere el 3% de manera que hasta este porcentaje no se aplicará el citado sistema de revisión.

Asimismo la revisión económica antes citada se hará con efecto desde el día 1 de enero del año 2013 afectando al salario base, gratificaciones extraordinarias, retribución de vacaciones y pluses salariales y extrasalariales.

Artículo 8.º.–Prelación de normas.

Las normas que contiene este convenio regularán, con carácter preferente y prioritario, las relaciones entre los trabajadores y empresarios afectados por el mismo.

En lo que no está previsto en este convenio se estará a lo que dispone el V convenio General del Sector de la Construcción, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones oficiales vigentes.

Artículo 9.º.–Compensación y absorción.

Las condiciones que se implantan por virtud de este convenio compensarán y/o absorberán cualquiera otras que existan a su entrada en vigor, sea cual fuere su naturaleza o el origen de su existencia, así como las que puedan establecerse por normas publicadas durante su vigencia, a no ser que éstas formen un conjunto más beneficioso para el trabajador, consideradas en cómputo anual, en cuyo caso sustituirán íntegramente a las de este convenio.

Artículo 10.º.–Garantía personal y condición mínima.

Serán respetadas las condiciones superiores pactadas con anterioridad a este convenio, o que se pacten durante su vigencia con persona o grupo de personas, por las empresas afectadas por el mismo, siempre que, en su conjunto y en cómputo anual, superen a las establecidas por éste, debido a la condición que tiene de normas mínimas de relación tanto en lo que se refiere a lo social como a lo económico.

Artículo 11.º.–Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual.

En el supuesto de que la jurisdicción competente, en uso de sus facultades, no aprobara alguno de los pactos contenidos en el mismo, éste quedará sin eficacia práctica, debiendo ser reconsiderado el contenido en su totalidad.

Artículo 12.º.–Comisión paritaria de interpretación.

Se constituye una comisión mixta de interpretación del presente convenio, presidida por la persona que la misma designe en la primera reunión que se celebre.

Quedará constituida por tres representantes de los trabajadores y tres representantes de los empresarios, que serán designados por las centrales sindicales firmantes del presente convenio y la Asociación Provincial de Empresarios de la Construcción de A Coruña (APECCO), respectivamente.

Se nombrará secretario a un vocal de la comisión.

Los acuerdos de la comisión paritaria se adoptarán, en todo caso, por unanimidad y aquellos que interpreten este convenio tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

A los efectos de solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores se seguirán los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, y conforme a lo dispuesto en el referido Artículo.

1. Esta comisión paritaria tendrá las siguientes funciones:

a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este convenio.

b) El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de la totalidad de los preceptos del presente convenio.

c) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de éstas y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas ocasiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente convenio.

Número de anuncio 2013/14610

d) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del presente convenio.

2. Las cuestiones propias de su competencia que se planteen a la comisión paritaria deberán presentarse de forma escrita y, su contenido será el necesario para que pueda examinar y analizar el problema con conocimiento de causa, debiendo tener como contenido mínimo obligatorio:

a) Exposición sucinta y concreta del asunto.

b) razones y fundamentos que entienda le asistan al proponente.

c) Propuesta o petición que se formule a la comisión.

Al escrito de consulta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios.

3. La comisión paritaria, una vez recibido el escrito de consulta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a 20 días hábiles para emitir la correspondiente resolución.

De no haber acuerdo se realizará informe en el que los integrantes de la comisión recogerán las consideraciones que, respectivamente, hayan formulado para fundamentar sus respectivas posiciones.

4. En los supuestos en que la comisión paritaria no alcance acuerdo trasladarán, en su caso, las discrepancias a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos o, en su caso, sometiéndose a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los correspondientes acuerdos interprofesionales previstos en el art. 83 del Estatuto de los Trabajadores.

CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 13.º.–Normas generales.

Las condiciones retributivas del personal afectado por este convenio serán las que contienen las tablas que se unen como anexo I y se regulan en los artículos siguientes:

El salario base se devengará durante todos los días naturales. Los pluses salariales y extrasalariales se devengarán durante los días efectivamente trabajados.

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

– Paga de julio: del 1 de enero al 30 de junio.

– Paga de Navidad: del 1 de julio al 31 de diciembre.

Las formas de devengo de la retribución anual vendrán dadas por la siguiente fórmula:

– R.A. = S.B. x 335 + [(P.S. + P.E.) x Número de días efectivos de trabajo] + Vacaciones + P.J. + P.N.

- Siendo: R.A. = Retribución anual
- S.B. = Salario base
- P.S. = Pluses salariales
- P.E. = Pluses extrasalariales
- P.J. = Paga de junio
- P.N. = Paga de Navidad

Los cuadros de retribuciones que figuran unidos al presente convenio como anexos forman parte integrante del mismo y tienen la misma fuerza de obligar que el resto del convenio.

Artículo 14.º.–Pago de haberes.

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

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

Número de anuncio 2013/14610

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

4. Las empresas 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 el cheque, el tiempo invertido en su cobro será por cuenta del trabajador.

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

Artículo 15.º.–Salario base.

Se entenderá por tal el que figura por cada categoría y profesión en la tabla salarial (anexo I), estando, a efectos de encuadramiento del personal en las mismas, a lo que dispone el convenio general del sector.

Artículo 16.º.–Plus salarial (plus de asistencia).

Se abonará a todos los trabajadores en la cuantía señalada en la tabla de retribuciones que figura como anexo I al presente convenio y se devengará por día efectivo de trabajo siempre que el trabajador preste servicio efectivo, al menos, durante cuatro horas.

Artículo 17.º.–Plus extrasalarial (pluses de distancia y transporte).

Con el fin de compensar los gastos que se producen a los trabajadores para acudir a sus puestos de trabajo, teniendo en cuenta la movilidad de los mismos, que constituye una característica de este sector, y cualquiera que sea la distancia a recorrer, se abonará un plus extrasalarial, calculado por día efectivo de trabajo que, se determina en tabla anexo I del presente convenio.

Dicho devengo sustituye a los pluses de distancia y transporte establecidos en las órdenes ministeriales del 10 de febrero, 4 de junio, y 24 de septiembre de 1958, y resolución del 5 de junio de 1963.

Artículo 18.º.–Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho exclusivamente a dos pagas extraordinarias al año, que se abonarán: la primera, antes del día 30 del mes de junio, y la segunda, antes del 20 de diciembre. Dichas pagas no podrán ser prorrateadas.

La cuantía de las pagas extraordinarias será, para cada categoría y nivel, el importe que figura en la tabla salarial del anexo I más antigüedad.

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, salvo lo estipulado en el Artículo 53.

Los trabajadores que ingresen o cesen en el transcurso de cada semestre natural devengarán la paga en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el mismo, de acuerdo con lo que determina el artículo 58 del V convenio general del sector de la construcción.

OTROS PLUSES EXTRASALARIALES

Artículo 19.º.–Desgaste de herramientas.

Al personal con derecho a percibir compensación económica por desgaste de herramientas se le abonará en la cuantía mínima de 0,64 euros por día trabajado para los años 2012 y 2013.

Artículo 20.º.–Locomoción.

Serán de cuenta de la empresa los gastos de locomoción que se originen como consecuencia de la situación de desplazamiento, ya sea poniendo medios propios a disposición del trabajador, ya abonándole la compensación de 0,19 euros por kilómetro.

Artículo 21.º.–Ropas de trabajo.

Al personal de obra le será entregada por la empresa una prenda de trabajo o buzo, cuya duración será de seis meses, y las sucesivas dentro de los primeros días siguientes al cumplirse los seis meses, siendo el uso de las mismas obligatorio.

Las empresas podrán hacer constar en dicha prenda el anagrama de las mismas o de la actividad.

Número de anuncio 2013/14610

La conservación y limpieza de la citada prenda de trabajo será por cuenta del trabajador, el cual debe mantener un buen estado de conservación y uso.

Artículo 22.º.–Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.

A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten especialmente penosas, tóxicas o peligrosas deberá abonárseles un incremento del 20 por ciento de su salario base. Si estas funciones se efectuaran durante la mitad de la jornada, o menos tiempo, el plus será del 10 por ciento.

Las cantidades iguales o superiores al plus fijado en este artículo que estén establecidas o se establezcan por las empresas serán respetadas, siempre que hayan sido concedidas por los conceptos de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, en cuyo caso no será exigible el abono de los incrementos fijados en este artículo. Tampoco vendrán obligadas a satisfacer los citados aumentos aquellas empresas que los tengan incluidos, en igual o superior cuantía, en el salario de calificación del puesto de trabajo.

Si, por cualquier causa, desaparecieran las condiciones de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, dejarán de abonarse los citados incrementos, no teniendo, por tanto, carácter consolidable.

En caso de discrepancia entre las partes sobre si un trabajo, labor o actividad debe calificarse como excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso, corresponderá resolverlo a la autoridad judicial.

Dicha resolución será recurrible por las partes de acuerdo a la legislación vigente.

Los incrementos económicos que, en su caso, se deriven de la citada resolución surtirán efectos a partir de la fecha en que la misma fuese notificada, salvo que la resolución disponga otra fecha. Las partes firmantes reconocen la importancia que tiene para el conjunto del sector la progresiva desaparición de este tipo de trabajos, cuando menos la reducción al mínimo posible de las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad que repercutan negativamente en la salud y seguridad de los trabajadores, teniendo, en cualquier caso, estos trabajos carácter transitorio y coyuntural.

A los efectos oportunos se tendrá presente lo previsto en el libro II del convenio general de la construcción vigente en lo que sea de aplicación a esta materia.

Artículo 23.º.–Reclamaciones de los trabajadores.

Sin perjuicio del derecho que asiste a los trabajadores de acudir y plantear sus reclamaciones ante la autoridad administrativa o jurisdicción competente, podrán presentarlas ante la empresa en que prestan sus servicios, a través de sus representantes legales o sus jefes inmediatos.

Las empresas tratarán de resolver estas reclamaciones en el plazo más breve posible con objeto de evitar o reducir su planteamiento formal en las mencionadas instancias.

Artículo 24.º.–Dietas por desplazamiento.

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

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

3. Cuando el empresario organice y costee la manutención y alojamiento del personal desplazado, siempre que reúna las condiciones exigibles y suficientes, solamente satisfará el 20 por 100 de la dieta completa.

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

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

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

– El personal con derecho a dieta percibirá, por día efectivo de trabajo, las cantidades que se señalan:

– Dieta completa = En 2012: 25,88 euros diarios. En 2013: 26,04 euros diarios.

– Media dieta = En 2012: 10,13 euros diarios. En 2013: 10,19 euros diarios.

Número de anuncio 2013/14610

Artículo 25.º.–Horas extraordinarias.

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias, ajustándose a los siguientes criterios:

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

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

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

d) Los importes de las horas extraordinarias para cada una de las categorías son los que se determinan en tabla anexo I.

e) Las empresas, siempre y cuando no se perturbe el normal proceso productivo, podrán compensar la retribución de las horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso.

En el supuesto de que se realizara la compensación prevista en el párrafo anterior, las horas extraordinarias compensadas no se computarán a los efectos de los límites fijados para las mismas en el apartado c) de este artículo.

Artículo 26.º.–Jubilación.

Se estará a lo dispuesto en la nueva redacción del art. 97 del convenio general del sector dada en el acta de la comisión negociadora de 26 de marzo de 2013.

Artículo 27.º.–Antigüedad consolidada.

Como consecuencia del Acuerdo Sectorial Nacional de la Construcción sobre el concepto económico de antigüedad, firmado el 18 de octubre de 1996 (BOE del 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 cada convenio de ámbito inferior.

b) 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 28.º.–Vacaciones.

El personal afectado por el presente convenio, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral,

tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales de duración, de los cuales 21 serán laborables, iniciándose, en cualquier caso, su disfrute, en día laborable que no sea viernes.

La cuantía de la retribución de las vacaciones es la que figura en la tabla salarial (anexo 1) más antigüedad consolidada, de acuerdo con el art. 27 de este convenio.

Cuando no exista perjuicio para la organización de los trabajos, los trabajadores podrán solicitar y las empresas conceder un período de vacaciones de 15 días naturales durante los meses de mayo a septiembre, ambos inclusive, y siempre en régimen rotatorio.

Artículo 29.º.–Licencias.

El trabajador, previo aviso de, al menos, 48 horas, salvo acreditada urgencia y justificación posterior, se encuentra facultado para ausentarse del trabajo, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales retribuidos en caso de matrimonio o unión de hecho del trabajador.

b) Fallecimiento: en caso de fallecimiento de esposa, pareja de hecho, padres, padres políticos e hijos, y hermanos consanguíneos, será de cinco días naturales.

c) Nacimiento de hijos o adopción: será siempre de siete días naturales, con independencia de los que en cada momento se señalen por la Ley de Dependencia.

Número de anuncio 2013/14610

d) Un día, por matrimonio de hijo o hija.

e) Dos días naturales, por enfermedad grave del cónyuge o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuatro días naturales en caso de que sea necesario desplazamiento.

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, de formación profesional, de carácter público o privado, reconocidos.

h) Cuatro horas para la renovación del carnet de identidad.

i) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora 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, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Las retribuciones correspondientes a los días de licencias serán las mismas que en vacaciones.

CONTRATACIÓN

Artículo 30.º.–Contratación.

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, disposiciones complementarias y en el convenio general del sector.

Artículo 31.º.–Contrato fijo de plantilla.

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

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

Será de aplicación lo establecido en el V convenio general del sector de la construcción, y que queda reflejado a continuación:

"1. La disposición adicional primera, apartado 2 de la Ley 35/2010, del 17 de septiembre, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo y la Disposición Adicional Tercera de la Ley 32/2006, del 18 de octubre, Reguladora de la Ley de Subcontratación en el Sector de la Construcción, otorgan a la negociación colectiva de ámbito estatal la facultad de adaptar al sector de la construcción el contrato de obra o servicio determinado regulado con carácter general en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

Por ello y con independencia de su duración, no será de aplicación lo establecido en el párrafo primero del artículo 15.1 a) E.T. continuando manteniendo los trabajadores la condición de "fijos de obra", tanto en estos casos como en los supuestos de sucesión empresarial del artículo 44 E.T. o de subrogación regulado en el artículo 27 del V convenio general.

3. Sin embargo, manteniéndose el carácter de 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 de una misma provincia siempre que exista acuerdo expreso para cada uno de los distintos centros sucesivos, durante un período máximo de 3 años consecutivos, salvo que los trabajos de su especialidad en el última obra se prolonguen más allá de dicho término, suscribiendo a tal

Número de anuncio 2013/14610

efecto el correspondiente documento según el modelo que figura en el Anexo II y devengando los conceptos compensatorios que correspondan por sus desplazamientos.

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

4. Teniendo en cuenta la especial configuración del sector de la construcción y sus necesidades, sobre todo en cuanto a la flexibilidad en la contratación y la estabilidad en el empleo del sector mejorando la seguridad y la salud en el trabajo así como la formación de los trabajadores, y conforme a lo establecido en el apartado 2 de la disposición adicional primera de la Ley de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral, no se producirá sucesión de contratos por la concertación de diversos contratos fijos de obra para diferentes puestos de trabajo en el sector, teniendo en cuenta la definición de puestos de trabajo dada en el artículo 18 del presente convenio, y por tanto no será de aplicación lo dispuesto en el párrafo 5.º del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

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

A tal efecto nos encontramos ante puestos de trabajo diferentes cuando se produce la modificación en alguno de los factores determinados en el artículo 22 del V convenio general.

La indicada adquisición de condición tampoco operará en el supuesto de producirse bien la sucesión empresarial establecida en el Artículo 44 E.T. o la subrogación recogida en el artículo 27 del V convenio general.

6. 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 15 días naturales. No obstante, el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondientes a los días de preaviso omitidos calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salario con la liquidación correspondiente al cese.

7. Si se produjera la paralización temporal de una obra por causa imprevisible para el empresario y ajena a su voluntad, tras darse cuenta por la empresa a la representación de los trabajadores del centro o, en su defecto, a la comisión paritaria provincial, 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 o 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 el caso de paralización por conflicto laboral.

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

Artículo 33.º.–Otras modalidades de contratación.

1. Los trabajadores que formalicen contratos de los regulados en Real Decreto 2720//98, o norma que lo sustituya, exceptuando el contrato de 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 %, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicables devengados durante la vigencia del contrato. Esta indemnización tendrá la consideración establecida por la normativa específica de aplicación, a los efectos de los dispuesto en el art. 49.1 c) del texto refundido de la ley del Estatuto de los trabajadores.

2. Podrá concertase 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 12 meses en un período de 18 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

Número de anuncio 2013/14610

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 su 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 las tablas salariales de este convenio provincial.

4. La Ley 35/2010, del 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo incluye en su capítulo IV las medidas para la mejora de la intermediación laboral y sobre la actuación de las empresas de trabajo temporal. La indicada Ley establece que con anterioridad al 31 de marzo de 2011 la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal en la actividad de construcción, podrá determinar, por razones de seguridad y salud en el trabajo, limitaciones para la celebración de contratos de puesta a disposición.

CONTRATO PARA LA FORMACIÓN

1. El sector reconoce la importancia que el contrato para la formación puede tener para la incorporación, con adecuada preparación, de determinados colectivos de jóvenes. Esta preparación debe recoger tanto el aspecto práctico de cada oficio como el conocimiento y adecuación al sistema educativo general. Debemos por ello indicar la oportunidad de que la formación teórica y práctica correspondiente a los contratos para la formación se lleve a cabo a través de las instituciones formativas de que se ha dotado el Sector.

2. De conformidad con lo establecido en el apartado 2 de la disposición transitoria primera del CGSC, la presente regulación sustituye íntegramente lo establecido en esta materia en los convenios de ámbito inferior o, sin perjuicio de lo estipulado en los apartados 9 y 10 del presente artículo.

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

4. Sin perjuicio de la posible adaptación a nuevas tecnologías y a resultas de la clasificación profesional actualmente prevista en su artículo 31, podrán ser objeto de este contrato para la formación los oficios incluidos en los niveles VIII y IX de la disposición transitoria primera del CGSC.

5. No podrán ser contratados bajo esta modalidad por razón de edad, los menores de 18 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, peligrosos e insalubre, así como las establecidas en la Directiva 94/33/CE y Decreto 26 de julio de 1957.

6. Igualmente podrá celebrarse el contrato para la formación, sin restricción al límite superior de edad anteriormente señalado, con los siguientes colectivos de trabajadores desempleados:

– Minusválidos

– Trabajadores extranjeros durante los dos primeros años de vigencia de su permiso de trabajo, salvo que acredite la formación y experiencia necesarias para el desempeño del puesto de trabajo.

– Aquellos que lleven más de tres años sin actividad laboral.

– Quienes se encuentren en situación de exclusión social.

– Los que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas-taller, casas de oficio y talleres de empleo.

7. El tipo de trabajo que debe prestar el trabajador en formación estará directamente relacionado con las tareas propias del oficio o puesto cualificado, incluyéndose 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.

8. La duración del contrato no podrá ser inferior a un año ni exceder de dos años.

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.

9. 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. 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

Número de anuncio 2013/14610

por éste, pudiendo asumir las tutorías el propio empresario, siempre que desarrolle su actividad profesional en la misma obra que el trabajador en formación.

10. La retribución de los contratados para la formación será la siguiente:

Tablas salariales de contratados para la formación:

Excepto colectivos apartado 4.6 de este artículo

– Primer año: 60%

– Segundo año: 70%

– Tercer año: 85%

Colectivos del apartado 4.6 de este artículo

– Primer año: 95%

– Segundo año: 100%

Porcentajes referidos al salario del nivel IX de las tablas del presente convenio.

Dicha retribución se entiende referida a una jornada del 100 por ciento de trabajo efectivo.

11. El plus extrasalarial regulado en el artículo 17 del presente convenio, se devengará por los contratados en formación en igual cuantía que el señalado en el respectivo convenio colectivo provincial para el resto de los trabajadores, durante los días que dure el contrato.

12. Toda 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.

13. 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.

Asimismo, el trabajador contratado para la formación tendrá derecho a una indemnización por cese del 4,5 por ciento, calculado sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio devengados durante la vigencia del contrato.

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.

En lo no previsto en el presente artículo se aplicará el artículo 25 del V convenio general del sector de la construcción.

Artículo 34.º.–Trabajos nocturnos.

El personal que trabaje entre las 22 horas y las seis de mañana percibirá un plus de trabajo nocturno equivalente al 25 por ciento del salario base de su categoría.

Si el tiempo trabajado en el período nocturno fuese inferior a cuatro horas, se abonará el plús sobre el tiempo trabajado efectivamente. Si las horas nocturnas exceden de cuatro, abonará el complemento correspondiente a toda la jornada trabajada.

Cuando existan dos turnos y en cualquiera de ellos se trabaje solamente una hora del período nocturno, no será abonada ésta con complemento de nocturnidad.

Artículo 35.º.–Trabajo por tarea, a destajo o por unidad de obra, con primas a la producción o con incentivo.

1. Se caracterizan estos sistemas por poner en relación directa la retribución con la producción del trabajo, con independencia, en principio, del tiempo invertido en su realización y por tener como objetivo la consecución de un rendimiento superior al normal.

2. El trabajo o tarea consiste en la realización, por jornada, de una determinada cantidad de obra o trabajo. Si el trabajador termina la tarea antes de concluir la jornada diaria, la empresa podrá ofrecerle, y éste aceptar o no, entre continuar prestando sus servicios hasta la terminación de la jornada o que abandone el trabajo, dando por concluida la misma.

En el primer caso, la empresa deberá abonar el tiempo que medie entre la terminación de la tarea y la conclusión de la jornada diaria como si se tratase de horas extraordinarias, pero sin que se computen éstas al efecto del límite fijado

Número de anuncio 2013/14610

para las mismas en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores y sin que pueda exigirse durante dicho período un rendimiento superior al normal.

3. En los trabajos a destajo o por unidad de obra, y a efectos de su retribución, sólo se atiende a la cantidad y calidad de la obra o trabajo realizado, pagándose por piezas, medidas, trozos, conjuntos o unidades determinadas, independientemente del tiempo invertido en su realización, si bien puede estipularse un plazo para su terminación, en cuyo caso deberá terminarse dentro de él, pero sin que pueda exigirse, en este caso, un rendimiento superior al normal.

4. En los trabajos que se presten a su aplicación, podrán establecerse primas a la productividad o incentivos, de tal forma que a los mayores rendimientos que se alcancen en el trabajo correspondan unos ingresos que guarden respecto a los normales, al menos, la misma proporción que la de dichos rendimientos en relación con los normales.

5. Si en cualquiera de los sistemas previstos en este artículo el trabajador no alcanzase el rendimiento previsto por causa no imputable a la empresa ni al trabajador, éste tendrá derecho, al menos, al salario fijado para su categoría profesional en el convenio colectivo aplicable, más un 25 por ciento.

6. Previamente a su implantación o revisión colectivas de estos sistemas, en cuanto suponen casos subsumibles en los supuestos de hecho del artículo 64.1 4..ª d) o e) del Estatuto de los Trabajadores, deberá solicitarse, en su caso, a los representantes legales de los trabajadores el informe que a dicho precepto se refiere, y que deberán éstos emitir en el plazo improrrogable de 15 días, estando sujeta dicha implantación o revisión a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 36.º.–Período de prueba.

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

a) Técnicos titulados: seis meses.

b) Empleados:

Niveles III, IV y V: tres meses.

Niveles VI al X: dos meses.

Resto de personal: 15 días naturales.

c) Personal operario:

Encargados y capataces: un mes.

Resto de personal: 15 días naturales.

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

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

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

Artículo 37.º.–Integración social de minusválidos.

A los efectos de lo previsto en el artículo 38.1 de la Ley 13/1982, del 7 de abril, de integración social de minusválidos y teniendo en consideración que las actividades y trabajos en las obras comportan riesgos para la salud y seguridad de los trabajadores, el cómputo del dos por ciento se realizará sobre el personal adscrito a centros de trabajo permanentes.

ORDENACIÓN Y PRESTACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 38.º.–Jornada de trabajo.

Se establece una jornada laboral de 40 horas semanales de trabajo efectivo, y en cómputo anual para los años 2012 y 2013 de 1.736 horas, según el calendario laboral que se adjunta en el presente convenio. Y que será de aplicación en aquellas empresas que no establezcan o tengan establecido su calendario, de acuerdo con el convenio general del sector.

Número de anuncio 2013/14610

Artículo 39.º.–Horario de trabajo.

El horario en jornada normal de actividad laboral para cada uno de los centros de trabajo reseñados en el artículo anterior será el siguiente:

En las obras, almacenes, parques y talleres, así como en sus oficinas, el horario se distribuirá en ocho horas de lunes a viernes, ambos inclusive.

Salvo la excepción hecha en el párrafo siguiente, el horario estará comprendido entre las 8 y las 19 horas, de lunes a viernes, salvo pacto escrito en contrario.

Durante los meses de noviembre a febrero, ambos inclusive, se faculta a las empresas para iniciar la jornada diaria de trabajo a las nueve horas de la mañana.

El horario de las oficinas, así como el del personal adscrito a los servicios de vigilancia, mantenimiento y sostenimiento de inmuebles, y de mantenimiento de canteras, graveras y areneras, y trabajos a turno, se determinará libremente por las empresas, ajustándose a las necesidades del servicio que prestan.

La puntualidad es de necesaria observancia y se exigirá a todos los trabajadores afectados por este convenio.

Se entiende por puntualidad la presencia del personal a las horas de comienzo de la jornada en su puesto de trabajo y con la ropa de trabajo puesta, así como el no abandonar el puesto trabajo antes de las horas de terminación.

Artículo 40.º.–Ascensos, procedimiento.

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o especial confianza será de libre designación y revocación por la empresa. Para ascender, cuando proceda, a una categoría profesional superior, se establecerán por la empresa sistemas de carácter objetivo, teniendo en cuenta la formación, méritos y permanencia del trabajador en la empresa, y podrán tomar como referencia, entre otras, las siguientes circunstancias:

a) Titulación adecuada.

b) Conocimiento del puesto de trabajo.

c) Historial profesional.

d) Haber desempeñado función de superior categoría profesional.

e) Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan, las cuales deberán ser las adecuadas al puesto de trabajo a desempeñar.

Artículo 41.º.–Preaviso de cese.

Los preavisos de cese, en todo caso, se efectuarán con 15 días de antelación. Asimismo, los trabajadores que deseen cesar en la prestación de sus servicios estarán obligados a comunicarlos con una antelación de siete días. A este fin, la empresa facilitará al trabajador un resguardo en que conste la petición de dicha baja.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar de liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario por cada día de retraso en el aviso.

El incumplimiento de esta obligación, imputable a la empresa, llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de su salario diario por cada día de retraso en el preaviso.

No obstante, el empresario podrá sustituir el preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitido, calculada según salario del convenio; todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese.

La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salarios con la liquidación correspondiente al cese.

Artículo 42.º.–Indemnización cese trabajadores fijos de obra.

La indemnización correspondiente al cese de los trabajadores fijos de obra será de acuerdo con lo establecido en el artículo 32 de este convenio.

Artículo 43.º.–Finiquitos.

1. El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador, para que surta plenos efectos liberatorios, deberá ser conforme al modelo que figura como anexo III de este convenio. La Confederación Nacional de la Construcción lo editará y proveerá de ejemplares a todas las organizaciones patronales provinciales.

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

Número de anuncio 2013/14610

3. El recibo de finiquito, que será expedido por la organización patronal correspondiente (APECCO), numerado, sellado y fechado, tendrá validez únicamente dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido. La organización patronal que lo expida 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 firma del recibo de finiquito.

Artículo 44.º.–Recuperación de horas no trabajadas.

El 70 por ciento de las horas no trabajadas por interrupción de la actividad, debido a causas de fuerza mayor, accidentes atmosféricos, inclemencias del tiempo, falta de suministros o cualquier otra causa no imputable a la empresa, se recuperarán a razón de una hora en los días laborables siguientes, previa comunicación a los trabajadores afectados y, en su caso, a sus representantes legales en el centro de trabajo.

En el supuesto de que la referida interrupción alcance un período de tiempo superior a 24 horas efectivas de trabajo, se estará a lo dispuesto en materia de suspensión del contrato, por causa de fuerza mayor, en el convenio general del sector de la construcción.

VARIOS

Artículo 45.º.–Reconocimientos médicos.

Sin perjuicio de cuantas obligaciones y criterios se establecen en cuanto a vigilancia de la salud en el artículo 22 de la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, las partes acuerdan:

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

Los reconocimientos periódicos posteriores al de admisión serán de libre aceptación para el trabajador, si bien, a requerimiento de la empresa, deberá firmar la no aceptación cuando no se desee someterse a dichos reconocimientos.

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

3. La comisión paritaria sectorial de seguridad y salud estudiará en el futuro la posibilidad y conveniencia de establecer los aspectos mínimos que deba comprender todo reconocimiento médico.

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

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

A los efectos oportunos se tendrá presente lo previsto en el libro II del convenio general de la construcción vigente en lo que sea de aplicación de esta materia.

Este artículo tendrá validez en tanto esté vigente en el CGSC.

Artículo 46.º.–Indemnizaciones.

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.

Para la cobertura de las indemnizaciones previstas en los apartados b) y c) las empresas suscribirán una póliza individual o colectiva que habrán de exhibir al trabajador que así lo solicite.

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.

Número de anuncio 2013/14610

La materia regulada en este artículo, por ser de las reservadas al ámbito general estatal, no podrá ser objeto de regulación en ámbito inferior, y será compensable y absorbible con las indemnizaciones que por estos conceptos estuvieran establecidas con anterioridad a la entrada en vigor del convenio general del sector de la construcción de 1992, tuvieran establecidas indemnizaciones superiores para estos supuestos, las mantendrán como condición más beneficiosa, hasta ser alcanzadas por éste.

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 responsabilidades civiles siempre que no deriven de condenas penales exigidas o impuestas al empresario, debiendo deducirse de éstas en todo caso, habida cuenta de la naturaleza civil que tienen las mismas y ambas partes le reconocen. Tampoco dichas indemnizaciones podrán servir como base para la imposición del recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad y salud en el trabajo.

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

Las indemnizaciones pactadas comenzarán a obligar a los 30 días de la publicación del convenio general.

Artículo 47.º. Complemento en situación de I.T.

Se establecen los siguientes complementos por I.T. en los casos que se especifican:

1. Con independencia de las prestaciones a cargo de la entidad gestora por incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común y profesional, accidente laboral o no laboral, y sólo para los casos de que sea necesaria hospitalización, las empresas abonarán un complemento que, sumado a las prestaciones reglamentarias, garantice el 100 por cien del salario base y pluses salariales establecidos en este convenio, durante la aludida hospitalización y los sesenta días siguientes, siempre que continúe la situación de incapacidad laboral transitoria.

2. En el caso de accidente laboral ocurrido en el centro de trabajo y en horario de trabajo, la empresa abonará un complemento que, sumado a las prestaciones reglamentarias por Incapacidad Temporal (I.T.), garantice el cien por cien del salario base del convenio, plus de asistencia, plus de distancia y transporte fijados en la Tabla de Retribuciones (anexo I) del presente convenio y durante un período máximo de seis meses, salvo que finalice antes del contrato de trabajo o la obra.

Para la obtención del mencionado complemento diario, se utilizará la siguiente fórmula:

– Fórmula $C = \dfrac{(S.C. \times 30 + (P.A. + P.DT) \times 21) - P.R.}{30} = r$

– Siendo: C. = Complemento diario

– S.C. = Salario base convenio diario

– P.A.= Plus asistencia

– P.DT= Plus de distancia y transporte

– P.R. = Prestación reglamentaria día

– r = Resultado

Cuando el resultado de la aplicación de la fórmula descrita sea negativo, no procederá abonar complemento alguno.

3. En el caso de que una I.T. derivada de accidente laboral producido en el centro de trabajo y en horario laboral, el importe de las pagas extraordinarias, correspondientes a los seis primeros meses de la baja, no podrán ser inferiores al importe que para su categoría y nivel figura en las tablas salariales del convenio en su anexo I.

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 48.º.–Derechos sindicales de los delegados sindicales y su actividad en los centros de trabajo.

Se reconocerá un delegado sindical en aquellos centros de trabajo cuya plantilla exceda de 250 trabajadores, y cuando las sindicales o centrales posean en las mismas una afiliación del 15 por ciento de aquélla.

El delegado sindical deberá ser trabajador en activo de las respectivas empresas y preferentemente será miembro del comité de empresa.

Número de anuncio 2013/14610

Artículo 49.º.–Funciones de los delegados sindicales.

a) Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en la empresa, así como servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la dirección de las respectivas empresas.

b) Podrá asistir a las reuniones del comité de empresa, comités de seguridad e higiene en el trabajo y comités paritarios de interpretación, con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan su presencia.

c) El delegado sindical tendrá acceso a la misma información y documentación que la empresa debe poner a disposición del comité de empresa o delegados de personal, de acuerdo con lo regulado a través de la ley, estando obligado a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda.

d) El delegado sindical poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la ley y convenios colectivos a los comités de empresa y delegados de personal.

e) Los delegados sindicales serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato o central.

f) Serán, asimismo, informados y oídos por la empresa con carácter previo:

1. Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato o central.

2. En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo en general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

3. La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias

g) El delegado sindical podrá recaudar las cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

h) En aquellos centros de trabajo en los que se haya implantado el nivel de productividad que se señala en este convenio, el delegado sindical estará facultado para vigilar la aplicación del mismo.

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

j) Respecto al crédito de horas mensuales retribuidas, que en su caso corresponden al delegado sindical para el ejercicio de sus funciones de representación, podrán ser acumulativas, por períodos trimestrales, en el bien entendido de que transcurrido el mismo quedará cancelado automáticamente el saldo que pudiera existir por horas

k) En aquellos centros de trabajo con una plantilla superior a 1.000 trabajadores, en los que materialmente sea factible, la dirección de la empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el delegado sindical ejerza las funciones o tareas que como tal le corresponden.

l) Los delegados sindicales ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

m) A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales que ostenten representación a que se refiere el artículo 1.º de este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente de la libreta de la caja de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas deducciones salvo indicación de lo contrario, durante períodos de un año. La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia o ingreso a la representación sindical de la empresa, si la hubiere.

n) **Excedencia.**–Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretario del sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo. En las empresas con plantilla inferior a 50 trabajadores, los afectados por el término de su excedencia, cubrirán la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en su plantilla de pertenencia, salvo pacto individual en contrario.

o) Participación en las negociaciones de convenio colectivos. A los delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las centrales reconocidas en el contexto del presente Acuerdo Marco Interconfederal, implantadas nacionalmente, y que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en

Número de anuncio 2013/14610

activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

Artículo 50.º.–Comités de empresa y delegados de personal. Competencias.

Los comités de empresa, sin perjuicio de los derechos y facultades conferidos legalmente, tendrán las siguientes competencias:

1. Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

2. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

3. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

a) Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquélla.

b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

c) Planes de formación profesional de la empresa.

d) Implantación o revisión de sistema de organización y control de trabajo.

e) Estudio de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

4. Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

5. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

6. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

7. Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención.

8. Ejercer una labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

9. Participar, como se determine reglamentariamente, en la gestión de obras sociales establecidas por la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

10. Colaborar con la dirección de la empresa para seguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los convenios colectivos.

11. Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en los apartados precedentes, en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

12. Los informes que deba emitir el comité a tenor de las competencias reconocidas, deben elaborarse en el plazo de 15 días.

13. Dada la movilidad del personal del sector de la construcción, y de conformidad con el art. 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 a la convocatoria de las elecciones.

Artículo 51.º.–Sigilo profesional miembros del comité de empresa.

Los miembros del comité de empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados del artículo precedente, aún después de dejar de pertenecer al comité de empresa, en especial en todas aquellas materias que la empresa califica de carácter reservado.

Artículo 52.º.–Garantías miembros del comité de empresa.

Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

Número de anuncio 2013/14610

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.

b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que éste se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d) Expresar, colegialmente, si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas a cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, quedando facultados para la acumulación de horas de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados de personal, en uno o varios de sus componentes sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevados de trabajo sin perjuicio de su remuneración.

f) El comité velará no sólo porque en los procesos de relación de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo y ser informado del movimiento de ingresos, ceses y ascensos.

Artículo 53.º.–Prácticas antisindicales.

En cuanto a los supuestos de prácticas, que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las leyes.

Artículo 54.º.–Deberes del empresario.

En relación con la prestación del trabajo, el empresario está obligado a facilitar a los trabajadores cuantos medios sean precisos para la adecuada realización de su cometido, así como los medios de protección necesarios a efectos de su seguridad y salud en el trabajo, y velar por el uso efectivo de los mismos, y, en general, a respetar los derechos laborales de los trabajadores establecidos en el articulo 4 del Estatuto de los Trabajadores.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.–Las tablas de retribuciones que se incorporan como anexo I a este convenio formarán parte inseparable del mismo y tendrán fuerza de obligar en cada actividad.

Segunda.–La aplicación de las mejoras económicas del convenio tendrá repercusión en los precios, incluso entre las empresas afectadas por el mismo y para los contratos en curso. Dicha repercusión será la correspondiente al incremento de los costes salariales que este convenio determine.

Tercera.–Los atrasos correspondientes del corriente año podrán ser abonados a partir de la firma de este convenio, si bien se fija como fecha tope la de un mes después de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Cuarta.–Formación continua. Para aquellos trabajadores que asistan a acciones formativas presenciales, correspondientes a la convocatoria de Fundación Tripartita para la Formación Continua durante los años de vigencia del presente convenio, gestionadas por la FLC, el 50 por ciento 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 FLC.

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

c) El 50 por ciento 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.

Número de anuncio 2013/14610

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 el trabajador tendrá derecho al salario que le correspondiera 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 III Acuerdo Nacional de Formación Contínua, se regirán por lo dispuesto en el mismo.

Quinta.–Con respecto a la inaplicación de las condiciones de trabajo se aplicará lo previsto en el capítulo III del V convenio general del sector de la construcción.

CONVENIO PROVINCIAL DE EDIFICACIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE LA CORUÑA

TABLAS AÑOS 2012 Y 2013

TABLA DE RETRIBUCIONES AÑO 2012

Vigencia: del 01/01/2012 al 31/12/2012

NIVELES	CATEGORIAS	SALARIO		PLUS (por día efectivo trabajo)		Gratificaciones		Vacaciones	TOTAL ANUAL	Valor hora extra
	VIGENCIA: de 01/01/2012 a 31/12/2012	Día	Mes	Asistencia	Distancia y transporte	Julio	Navidad			
II	Titulado superior	60,50	1.814,97	7,89	7,70	2.448,91	2.448,91	2.448,91	31.082,79	20,76
III	Titulado medio, jefe Admvo. 1.ª, jefe Secc. Org. 1.ª	48,21	1.446,22	7,89	6,26	1.983,75	1.983,75	1.983,75	25.283,99	16,94
IV	Jefe de personal, Ayte. de obra, encargado gral. de fábrica, encargado general	46,09	1.382,59	7,89	6,03	1.903,43	1.903,43	1.903,43	24.286,86	16,32
V	Jefe administrativo de 2.ª, delineante superior, encargado general de obra, jefes de sección de organización científica del trabajo de 2.ª, jefes de compras	41,99	1.259,57	7,89	5,51	1.748,37	1.748,37	1.748,37	22.343,85	15,10
VI	Ofic. Admvo. de 1.ª, delineante de 1.ª, jefe o encargado de taller, encargado de sección de laboratorio, escultor de piedra y mármol, práctico de topografía de 1.ª, técnico de organización, encargado de obra	35,80	1.074,14	7,89	4,83	1.514,52	1.514,52	1.514,52	19.436,28	13,22
VII	Delineante de 2.ª, técnico de organización de 2.ª, práctico de topografía de 2.ª, analista de 1.ª, viajante, especialista de oficio, capataz	31,82	954,45	7,89	4,80	1.379,58	1.379,58	1.379,58	17.574,91	12,11
VIII	Oficial Admvo. 2.ª, corredor de plaza, inspector de control, señalización y servicios, analista de 2.ª, oficial de 1.ª de oficio	31,15	934,45	7,89	4,72	1.350,17	1.350,17	1.350,17	17.245,67	11,93
I X	Auxiliar Admvo., Ayte. topográfico, aux. organiz., vendedor, conserje, oficial 2.ª de oficio	30,46	913,85	7,89	4,61	1.324,74	1.324,74	1.324,74	16.914,96	11,75
X	Auxiliar de laboratorio, vigilante, almacenero, enfermero, cobrador, guarda jurado, especialista de 1.ª, ayudante de oficio	29,51	0,00	7,89	4,49	1.282,42	1.282,42	1.282,42	16.445,63	11,49
XI	Especialista de 2.ª, peón especial	29,31	0,00	7,89	4,47	1.275,72	1.275,72	1.275,72	16.353,45	11,49
XII	limpiadora, peón ordinario	28,70	0,00	7,89	4,36	1.252,48	1.252,48	1.252,48	16.056,38	11,10

Las categorías que se indican, con una antigüedad en la empresa anterior al 01/06/92, se regirán a efectos económicos por los siguientes niveles:

Nivel VII: oficial 2.ª administrativo; nivel VIII: Aux. técnico y administrativo; nivel IX: listero.

Para las categorías cuyos devengos son mensuales, el salario se multiplica por 30 días y los pluses de asistencia, transporte y distancia por 22 días.

La retribución del trabajador en prácticas durante el primer año de vigencia será del 60% y para el segundo año del 75% de esta tabla.

Número de anuncio 2013/14610

TABLA RETRIBUCIÓN AÑO 2013

NIVELES	CATEGORIAS	SALARIO		PLUS (por día efectivo de trabajo)		Gratificaciones		Vacaciones	TOTAL ANUAL	Valor hora extra
	VIGENCIA: 01/01/2013 AL 31/12/2013	Día	Mes	Asistencia	Distancia y transporte	Julio	Navidad			
II	Titulado superior	60,86	1.825,89	7,94	7,75	2.463,60	2.463,60	2.463,60	31.271,02	20,88
III	Titulado medio, jefe Admvo. 1.ª, jefe Secc. Org. 1.ª	48,50	1.454,98	7,94	6,30	1.995,65	1.995,65	1.995,65	25.436,56	17,04
IV	Jefe de personal, Ayte. de obra, encargado Gral. de fábrica, encargado general	46,37	1.391,00	7,94	6,07	1.914,85	1.914,85	1.914,85	24.434,36	16,42
V	Jefe administrativo de 2.ª, delineante superior, encargado general de obra, jefes de sección de organización científica del trabajo de 2.ª, jefes de compras	42,24	1.267,26	7,94	5,54	1.758,86	1.758,86	1.758,86	22.478,68	15,19
VI	Ofic. Admvo. de 1.ª, delineante de 1.ª, jefe o encargado de taller, encargado de sección de laboratorio, escultor de piedra y mármol, práctico de topografía de 1.ª, técnico de organización, encargado de obra	36,01	1.080,44	7,94	4,86	1.523,61	1.523,61	1.523,61	19.552,41	13,30
VII	Delineante de 2.ª, técnico de organización de 2.ª, práctico de topografía de 2.ª, analista de 1.ª, viajante, especialista de oficio, capataz	32,01	960,33	7,94	4,83	1.387,86	1.387,86	1.387,86	17.683,02	12,18
VIII	Oficial Admvo. 2.ª, corredor de plaza, inspector de control, señalización y servicios, analista de 2.ª, oficial de 1.ª de oficio	31,34	940,11	7,94	4,75	1.358,27	1.358,27	1.358,27	17.350,83	12,00
I X	Auxiliar Admvo., Ayte. topográfico, Aux. Organiz., vendedor, conserje, oficial 2.ª de oficio	30,64	919,28	7,94	4,64	1.332,69	1.332,69	1.332,69	17.017,31	11,82
X	Auxiliar de laboratorio, vigilante, almacenero, enfermero, cobrador, guarda jurado, especialista de 1.ª, ayudante de oficio	29,69	0,00	7,94	4,52	1.290,11	1.290,11	1.290,11	16.543,00	11,56
XI	Especialista de 2.ª, peón especial	29,49	0,00	7,94	4,50	1.283,37	1.283,37	1.283,37	16.450,97	11,56
XII	Limpiadora, peón ordinario	28,87	0,00	7,94	4,39	1.259,99	1.259,99	1.259,99	16.151,02	11,17

Las categorías que se indican, con una antigüedad en la empresa anterior al 01/06/92, se regirán a efectos económicos por los siguientes niveles:

Nivel VII: oficial 2.ª administrativo; nivel VIII: Aux. técnico y administrativo; nivel IX: listero.

Para las categorías cuyos devengos son mensuales, el salario se multiplica por 30 días y los pluses de asistencia, transporte y distancia por 22 días.

La retribución del trabajador en prácticas durante el primer año de vigencia será del 60% y para el segundo año del 75% de esta tabla.

Número de anuncio 2013/14610

CONVENIO PROVINCIAL DE CONSTRUCCIÓN DE A CORUÑA

CALENDARIO LABORAL PARA EL PERIODO DE 1 DE ENERO A 31 DE DICIEMBRE DE 2013

DIAS	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOST	STBRE	OCTUB	NOBRE	DIBRE	DIAS
1	FN	8	8	FC-8	FN	SABADO	8	8	DOMINGO	8	FN	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	SABADO	8	8	5
6	DOMINGO	8	8	SABADO	8	8	SABADO	8	8	DOMINGO	8	FN	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	FC-8	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	FN	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	FN	DOMINGO	8	8	DOMINGO	15
16	8	SABADO	SABADO	8	8	DOMINGO	8	FC-8	8	8	SABADO	8	16
17	8	DOMINGO	DOMINGO	8	FA	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	FC-8	23
24	8	DOMINGO	DOMINGO	8	8	FA	8	SABADO	8	8	DOMINGO	FC-8	24
25	8	8	8	8	SABADO	8	FN	DOMINGO	8	8	8	FN	25
26	SABADO	8	8	8	DOMINGO	8	FC-8	8	8	SABADO	8	FC-8	26
27	DOMINGO	8	8	SABADO	8	8	SABADO	8	8	DOMINGO	8	FC-8	27
28	8	8	FN	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	SABADO	8	8	SABADO	28
29	8		FN	8	8	SABADO	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	29
30	8		SABADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SABADO	FC-8	30
31	8		DOMINGO		8		8	SABADO		8		FC-8	31
	ENERO	FEBRE	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOST	SEBRE	OCTUB	NOBRE	DIBRE	
Horas/mes	176,0	152	152	168	168	152	168	160	168	184	160	112,0	1.920
Días/Mes	22,0	19	19	21	21	19	21	20	21	23	20	14,0	240,0

Leyenda Festivos: **F.N.** (Festivo Nacional) **F.A.** (Festivo Autónomica) **FC.-8** (Festivo Convenio Adaptación Hora Anuales) **F.L.** (Festivo Local)

	DIAS			HORAS
Días del año	365		TOTAL HORAS DE TRABAJO EN CALENDARIO	2.000
Sábados	-51			
Domingos	-52	10,0	**(FC-8)** FIJADOS EN CALENDARIO	-80
Festivos Nacionales (FN)	-10			1920
Festivos Comunidad (FCA)	-2		(F.L.) FESTIVOS LOCALES	-16
	250			
Festivos Locales (FL)	-2	2,0		
Vacaciones Anuales	-21			
	----------			1.904
DIAS DE TRABAJO ANUAL	227			
ADAPT.CONV.NACION. (FC-8)	-10,0		30 DIAS NATURALES DE VACACIONE.....	-168
	----------			-
TOTAL DIAS DE TRABAJO	217,0	1.736	TOTAL HORAS EFECTIVAS DE TRABAJO	1.736

NOTAS:

1) Los festivos locales son los que se determinan en el calendario de Fiestas publicado en el B.O.P. de A Coruña de 5/11/2012

2) Los días señalados como (FC-8) tienen tratamiento de festivo en el año 2013, para dar cumplimiento al art. 68 del Covenio General Sector de de la Construcción, publicado en el BOE de 15/03/2012 no perdiendo por tanto su carácter laboral para futuros convenios

3) Cuando un Festivo Local (FL) coincida con algún Festivo Convenio (FC-8), o sábado, éste pasará al anterior día laboral

4) Este Calendario será de aplicación en aquellas empresas que no tengan establecido su calendario laboral de acuerdo con el Art. 68 del Convenio General del Sector de la Construcción

5) Los días Festivos Convenios (FC-8) que figuran en el calendario, sí coinciden en periodo vacacional no contarán como vacaciones.

Número de anuncio 2013/14610

ANEXO III

Modelo de recibo de finiquito de la relación laboral

Número .....

Recibo de finiquito

Don ..., que ha trabajado en la empresa ... desde ... hasta..., con la categoría de ..., declaro que he recibido de ésta la cantidad de ... euros, en concepto de liquidación total por mi baja en la empresa.

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

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

El trabajador,

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

(1) SÍ o NO.

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

Expedido por la Asociación Provincial de Empresarios de la Construcción de A Coruña (APECCO).

Fecha de expedición ....

Sello y firma.

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

ANEXO IV

(**Aceptación cambio de centro de trabajo**)

EMPRESA _____

TRABAJADOR _____

CATEGORÍA _____

De conformidad con lo estipulado en el artículo 28 del convenio general del sector de la construcción vigente, suscrito con fecha _____ de _____ de 20___, de común acuerdo con la empresa _____ _____, el trabajador acepta prestar sus servicios en el centro de trabajo "_____" a partir del día _____ de _____ de 20_____

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

El trabajador, La empresa,

2013/14610

Número de anuncio 2013/14610