

PONTEVEDRA

1. Texto convenio colectivo 2016.
2. Calendario laboral 2017.

XUNTA DE GALICIA

CONSELLERÍA DE ECONOMÍA, EMPREGO E INDUSTRIA SERVIZO DE EMPREGO E ECONOMÍA SOCIAL

Convenios

CONVENIO COLECTIVO DO SECTOR DA CONSTRUCCIÓN

Código de Convenio número 36000435011981

Visto o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o texto do convenio colectivo do sector da Construción, da provincia de Pontevedra, subscrito en representación da parte económica, por APEC, e da parte social, polas Centrais Sindicais CIG, CC.OO. e MCA-UGT, en data 15 de decembro do 2016.

Primeiro.—Dito Convenio foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 23 de decembro do 2016.

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

FUNDAMENTOS DE DEREITO

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

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

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



Esta xefatura territorial,

A C O R D A:

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

Segundo.—Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia en Galego e Castelán.

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

CONVENIO COLECTIVO CONSTRUCCIÓN PONTEVEDRA: 2016

Capítulo I
Ámbitos y Garantías

Artigo 1º.—PARTES ASINANTES

a) Son partes asinantes do presente convenio, dunha banda: a Federación da Construción e Madeira da Confederación Intersindical Galega (FCM-CIG), a Federación do Metal, Construción e Afíns da Unión General de Trabadores (MCA-UGT) e a Federación de Construción e Servizos de Comisiones Obreras-CCOO, como representación laboral; e da outra banda a Asociación Provincial de Empresarios da Construción de Pontevedra (APEC), en representación empresarial.

b) Ámbalas dúas partes recoñécense mutuamente lexitimación para negocia-lo presente Convenio.

Artigo 2º.—EFICACIA E ALCANCE OBRIGACIONAL

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



Artigo 3º.—ÁMBITO FUNCIONAL

O presente convenio colectivo será de aplicación a tódalas empresas e traballadores que prestan os seus servizos na provincia de Pontevedra, independentemente da súa nacionalidade, contratación ou categoría profesional. Aplicarase en Pontevedra, sempre que sexa máis beneficioso que o do lugar onde procedan.

Será de aplicación a tódalas empresas que se dediquen a calquera das actividades que figuran no Convenio Xeral da Construción, agás aquelas que teñen convenio propio.

Artigo 4º.—ÁMBITO TEMPORAL

O presente convenio terá unha duración de 1 ano, a contar dende o 1 de xaneiro do 2.016 ata o 31 de decembro de 2.016. En evitación do baleiro normativo que noutro caso se produciría unha vez rematada a súa vixencia inicial, ou a de calquera das súas prórrogas, continuará rexendo na totalidade do seu contido normativo.

Artigo 5º.—PROCEDEMENTOS DE DENUNCIA

Para dar cumprimento ao previsto no Artigo 86.2 do Estatuto dos Traballadores, as partes asinantes fan constar expresamente que o presente convenio non precisa denuncia previa para inicia-la negociación do convenio que o substitúa.

Artigo 6º.—CONDICIÓNNS MÁIS BENEFICIOSAS

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

Artigo 7º.—VINCULACIÓN Á TOTALIDADE

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



Capítulo II
Condicións xenerais de ingreso

Artigo 8º.—PROBAS DE APTITUDE

1. As empresas, previamente ao ingreso, lles poderán realizar aos interesados as probas de selección, prácticas e psicotécnicas, que consideren necesarias para comprobar se o seu grao de aptitude e a súa preparación son axeitadas á categoría profesional e posto de traballo que vaian desempeñar.

2. O traballador, con independencia da súa categoría profesional, e antes da súa admisión na empresa, someterase a un recoñecemento médico, segundo se establece no artigo 52 do presente convenio.

3. Unha vez considerado apto, o traballador contratado deberá aportar a documentación necesaria para a formalización do contrato de traballo.

Artigo 9º.—PERÍODO DE PROBA

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

a) Técnicos titulados: 6 meses.

b) Persoal técnico e administrativo:

Niveis III, IV e V: 3 meses.

Niveis VI ó X: 2 meses.

Resto do persoal: 15 días naturais.

c) Profesional de oficio e peóns:

Encargados e capataces: 1 mes.

Resto de persoal: 15 días naturais.

2. Durante o período de proba o traballador terá os dereitos e obrigas correspondentes á súa categoría profesional e posto de traballo que desempeñe, como se fose do cadro de persoal, agás os derivados da resolución da relación laboral, que poderá producirse a instancia de calquera das partes durante o seu transcurso, sen necesidade de previo aviso e sen que ningunha das partes teña dereito a indemnización ningunha, debéndose comunicalo desestímente por escrito.



3. Transcorrido o período de proba sen que se producira o desestímulo, o contrato producirá efectos plenos, computándose o tempo dos servizos prestados a efectos de antigüidade.

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

Capítulo III Contratación

Artigo 10º.—CONTRATACIÓN

O ingreso ao traballo –que poderá realizarse de conformidade con calquera das modalidades de contratación reguladas no texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, disposicións complementarias e no presente convenio provincial- será para un posto de traballo concreto. Este ven determinado polas tarefas ou funcións que desenvolva o traballador, a categoría profesional que lle corresponda dentro da clasificación vixente e polo centro de traballo onde se desenvolva a actividade, de maneira que calquera modificación en algún dos factores anteriores constitúe un cambio de posto de traballo.

Artigo 11º.—CONTRATO DE FIXO DO CADRO DE PERSOAL

1. O contrato fixo do cadro de persoal é o que concertan empresario e traballador para a prestación laboral deste na empresa por tempo indefinido. Esta será a modalidade normal de contratación a realizar por empresarios e traballadores en tódolos centros de traballo de carácter permanente.

2. Co obxecto de fomentar a contratación indefinida, poderase utilizar esta modalidade contractual nos supostos previstos na lexislación vixente.

3. Nas empresas suxeitas ao presente convenio, se fixa un porcentaxe de contratos fixos do 35%.

4. Aos efectos do cálculo para fixa-lo porcentaxe do punto anterior, estarase ao regulado no artigo 11 do Real Decreto 1109/07 do 24 de agosto, que desenvolve a Lei 32/06.

Artigo 12º.—CONTRATO PARA TRABALLO FIXO DE OBRA

Será de aplicación o establecido no acordo adoptado pola Comisión Negociadora do IV Convenio Xeral do Sector da Construción.



1. Disposición adicional Primeira, apartado 2 da Lei 35/2011, do 17 de setembro, de Medidas Urxentes para a Reforma do Mercado de Traballo e a Disposición Adicional Terceira da Lei 32/2006, de 18 de outubro, reguladora da Lei da Subcontratación no Sector da Construción, que dan á negociación colectiva de ámbito estatal a facultade de adaptar ao sector da construción o contrato de obra ou servizo determinado regulado no artigo 15 do Estatuto dos Traballadores.

De acordo con elo a indicada adaptación realizarase mediante o presente contrato que, ademais dos restantes caracteres que contén, regula de forma específica o artigo 15.1.a) e 5 e o artigo 49.c) do Estatuto dos Traballadores para o sector da construción.

2. Este contrato concertase con carácter xeral para unha soa obra, con independencia da súa duración, e rematará cando finalicen os traballos do oficio e categoría do traballador en dita obra. A súa formalización farase sempre por escrito.

Por elo e con independencia da súa duración, non será de aplicación o establecido no parágrafo primeiro do artigo 15.1.a) do Estatuto dos Traballadores, continuando os traballadores a condición de “fixos de obra”, tanto nestes casos como nos supostos de sucesión empresarial do artigo 44 do Estatuto dos Traballadores, ou de subrogación regulado no artigo 16 bis do presente convenio.

3. Sen embargo, manténdose o carácter dun único contrato, o persoal fixo de obra poderá, sen perder dita condición de fixo de obra, prestar servizos a unha mesma empresa e en distintos centros de traballo dunha mesma provincia sempre que exista acordo expreso para cada un dos distintos centros sucesivos, durante un período máximo de tres anos consecutivos, salvo que os traballos da súa especialidade se prolonguen máis alá de dito termo, subscribindo a tal efecto o correspondente documento segundo o modelo que figura no Anexo V e percibindo os conceptos compensatorios que correspondan polos seus desprazamentos.

Neste suposto e con independencia da duración total da prestación tampouco será de aplicación o establecido tanto no apartado 1.a) parágrafo primeiro do artigo 15 do Estatuto dos Traballadores, como no apartado 5, continuando mantendo os traballadores, como se ten indicado, a condición de “fixos de obra”.

4. Tendo en conta a especial configuración do sector da construción e as súas necesidades, sobre todo en canto á flexibilidade na contratación e a estabilidade no emprego do sector, mellorando a seguridade e a saúde no traballo así como a formación dos traballadores, e conforme ao establecido no apartado 2 da Disposición Adicional Primeira da Lei de Medidas Urxentes para a Reforma do Mercado Laboral, non se producirá sucesión de contratos pola concertación de diversos contratos fixos de obra para diferentes postos de traballo no sector,



tendo en conta a definición de posto de traballo dada no artigo 10 do presente convenio e por tanto non será de aplicación o disposto no parágrafo 5º do artigo 15 do Estatuto dos Traballadores.

5. Polo tanto, a contratación, con ou sen solución de continuidade, para diferente posto de traballo mediante dous ou máis contratos fixos de obra coa mesma empresa ou grupo de empresas no período e durante o prazo establecido no artigo 15.5 do Estatuto dos Traballadores, non comportará a adquisición da condición establecida en dito precepto.

De tal modo que nos encontramos ante postos de traballo diferentes cando se produce a modificación en algún dos factores determinados no artigo 10 do presente convenio.

A indicada adquisición da condición tampouco operará no suposto de producirse ben a sucesión empresarial establecida no artigo 44 do Estatuto dos Traballadores ou a subrogación recollida no artigo 16 bis do presente convenio.

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

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

7. De producirse a paralización temporal dunha obra por causa imprevisíbel para o empresario e allea á súa vontade, tras darse conta pola empresa á representación dos traballadores do centro ou, no seu defecto, á Comisión Paritaria Provincial, operarán a terminación de obra e cesamento previstos no apartado anterior, a excepción do aviso previo.

A representación dos traballadores do centro ou, no seu defecto, a Comisión Paritaria Provincial, disporán, no seu caso, dun prazo máximo improrrogábel dunha semana para a súa constatación, a contar dende a notificación.

O empresario contrae tamén a obriga de ofrecer de novo un emprego ao traballador cando as causas de paralización da obra tivera desaparecido. Dita obriga entenderase rematada cando a paralización se converta en definitiva. Previo acordo entre as partes, o persoal afectado por esta terminación de obra poderá acollerse ao regulado no apartado 3 deste artigo.

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



8. En tódolos supostos regulados nos apartados anteriores, e segundo o previsto no na Disposición Adicional Primeira, apartado 2, da Lei de Medidas Urxentes para a Reforma do Mercado Laboral e no artigo 49.1.c) do Texto Refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, establécese unha indemnización por cesamento do 7% calculada sobre os conceptos salariais das táboas do convenio, percibidos durante a vixencia do contrato.

Artigo 13º.—CONTRATO DE DURACIÓN DETERMINADA

1. Os traballadores que formalicen contratos de duración determinada, por circunstancias da produción ou por interinidade, terán dereito, unha vez rematado o contrato correspondente por expiración do tempo convido, a percibir unha indemnización de carácter non salarial por cesamento do 7% calculada sobre os conceptos salariais das táboas do convenio, percibidos durante a vixencia do contrato.

2. Tamén poderá concertarse o contrato de duración determinada previsto no apartado 1.b) do artigo 15 do texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, contrato cuxa duración máxima será de 12 meses dentro dun período de 18 meses, computándose dita duración dende que se produza a causa que xustifica a súa celebración. En tal suposto, considerarase que se produce a causa que xustifica a celebración do citado contrato o número de persoas que realicen un determinado traballo o presten un servizo.

Artigo 14º.—CONTRATO DE POSTA A DISPOSICIÓN

As partes asinantes do presente convenio colectivo asumen integramente a nova redacción dada ao artigo 25 do V Convenio Xeral da Construción no relativo aos contratos de posta a disposición e regulación das ETTs, así como os contidos do Anexo VII, que foron publicados no BOE nº 64 do 15 de marzo de 2012, e cuxos textos danse aquí por reproducidos.

Artigo 15.—CONTRATO PARA A FORMACIÓN

1. O sector recoñece a importancia que o contrato para a formación pode ter para a incorporación, con axeitada preparación, de determinados colectivos de mozos. Esta preparación debe recoller tanto o aspecto práctico de cada oficio como o coñecemento e adecuación ao sistema educativo xeral.

Debemos polo tanto indica-la oportunidade de que a formación teórica e práctica correspondente aos contratos para a formación se leve a cabo a través das institucións formativas das que está dotado o sector.

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



3. O contrato para a formación poderá celebrarse con traballadores maiores de 16 anos e menores de 25 anos que non teñan a titulación axeitada para formalizar un contrato en prácticas no oficio ou posto obxecto de formación.

4. O límite máximo de idade non será de aplicación cando o contrato se concerte con persoas con discapacidade nin con os colectivos en situación en exclusión social previstos na Lei 44/2007, de 13 de decembro, para a regulación do réxime das empresas de inserción, nos casos nos que sexan contratados por parte de empresas de inserción que estean cualificadas e activas no rexistro administrativo correspondente.

5. Non poderán ser contratados baixo esta modalidade por razón de idade, os menores de 18 anos para os oficios de vixiante, poceiro, e entibador, nin para aquelas tarefas ou postos de traballo que expresamente teñan sido declarados como especialmente tóxicos, penosos, perigosos e insalubres.

6. O tipo de traballo que debe presta-lo traballador en formación estará directamente relacionado coas tarefas propias do nivel ocupacional, oficio ou posto de traballo obxecto do contrato. Entre estas tarefas inclúense as labores de limpeza e mantemento dos utensilios e ferramentas empregados na labor conxunta, coa dilixencia correspondente á súa aptitude e coñecementos profesionais.

7. A duración do contrato non poderá ser inferior a un ano nin exceder de tres anos para os contratos ós que se refiren os apartados 3 e 5 precedentes, nin de dous anos para os colectivos á que se refire o apartado 4 deste artigo.

Cando se celebre por un prazo inferior ao máximo establecido no parágrafo anterior, poderá prorrogarse antes do seu remate por acordo entre as partes, unha ou máis veces, por períodos non inferiores a seis meses, sen que o tempo acumulado, incluído o das prórrogas, poida exceder do referido prazo máximo. Cando a súa duración sexa superior a un ano, a parte que formule a denuncia do mesmo está obrigada a notificar á outra a súa terminación cunha antelación mínima de quince días.

Expirada a duración máxima do contrato para a formación, o traballador non poderá ser contratado baixo esta modalidade pola mesma ou distinta empresa. A estes efectos, a empresa poderá solicitar do Servizo Público de Emprego certificación na que conste o tempo que o traballador ten estado contratado para a formación con anterioridade á contratación que se pretende realizar.

8. Para impartir a ensinanza teórica, adoptarase como modalidade a de acumulación de horas nun día da semana ou ben o necesario para completar unha semana enteira de formación. No contrato deberase especifica-lo horario de ensinanza. En todo caso, a formación teórica



dos contratos para a formación, así como a certificación da formación recibida axustarase ó establecido no Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, polo que se regula o subsistema de formación profesional para o emprego.

O empresario, no contrato de traballo, ven obrigado a designa-la persoa que actuará como titor do traballador en formación, que deberá ser aquela que polo seu oficio ou posto cualificado desenvolva a súa actividade auxiliada por este e que conte coa cualificación ou experiencia profesional axeitada. O propio empresario poderá asumir esta tarefa, sempre que desenvolva a súa actividade profesional na mesma obra que o traballador en formación

9. A retribución dos contratados para a formación axustarase aos seguintes porcentaxes, aplicábeis ao salario do Nivel IX das táboas do convenio e referidos a unha xornada do 100% do traballo efectivo. Nunha xornada do 100% do traballo efectivo, a retribución do traballado non poderá ser inferior ao salario mínimo interprofesional vixente en cada anualidade.

— Colectivos dos apartados 3 e 5 deste artigo:

Primeiro ano: 60%700,49 €

Segundo ano: 70%817,24 €

Terceiro ano: 85%992,37 €

— Colectivos do apartado 4 deste artigo.

Primeiro ano: 95%1.109,12 €

Segundo ano: 100%1.167,49 €

10. Os contratados en formación terán dereito así mesmo, ao plus extra salarial en igual contía que o sinalado para o resto dos traballadores.

11. Con carácter xeneral, a suspensión do contrato en virtude das causas previstas nos artigos 45 e 46 do Estatuto dos Traballadores non comportará a aplicación da súa duración, salvo pacto en contrato. Sen embargo, a situación de incapacidade temporal do contratado para a formación inferior a seis meses, comportará a aplicación da duración do contrato por igual tempo ao que o contrato teña estado suspendido por esta causa.

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

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



13. Así mesmo, o traballador contratado para a formación terá dereito a unha indemnización por cesamento do 4,5% calculado sobre os conceptos salariais das táboas do convenio percibidos durante a vixencia do contrato, calculados conforme aos criterios establecidos no apartado 9 deste artigo.

Artigo 16º.—SUBCONTRATACIÓN

1. As empresas que subcontraten con outras do sector a execución de obras ou servizos responderán ante os traballadores das empresas subcontratistas nos termos establecidos no art. 42 do texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores e na Lei 32/2006, de 18 de outubro, reguladora da subcontratación no Sector da Construción.

2. Así mesmo estenderase a responsabilidade á indemnización de natureza non salarial por morte, grande invalidez, incapacidade permanente absoluta ou total, derivadas de accidente de traballo ou enfermidade profesional pactada no artigo 32 do presente convenio, quedando limitado o ámbito desta responsabilidade exclusivamente respecto dos traballadores das empresas subcontratadas obrigadas por este convenio provincial.

3. Os traballadores do contratista ou subcontratista deberán ser informados por escrito polo seu empresario, da identidade da empresa principal para a cal estean prestando servizos en cada momento. Dita información deberá facilitarse antes do inicio da respectiva prestación de servizos e incluírá o nome da razón social do empresario principal, seu domicilio social e o seu número de identificación fiscal.

Artigo 16º bis.—SUBROGACIÓN DO PERSOAL EN CONTRATAS DE MANTEMENTO DE ESTRADAS E VÍAS FERREAS

Para contribuír a garantir a estabilidade no emprego do persoal contratado por empresas e entidades de dereito público que se sucedan mediante calquera modalidade contractual, total ou parcialmente en calquera contrata de conservación e/ou mantemento de autopistas, autovías, estradas ou vías férreas, establececese a obriga de subrogación do persoal entre a empresa saínte e a entrante.

En tódolos supostos de finalización, perda, rescisión ou cesión de unha contrata, así como respecto de calquera outra figura ou modalidade que supoña a substitución entre entidades, persoas físicas ou xurídicas que leven a cabo a actividade de que se trata, os traballadores da empresa saínte pasarán a adscribirse á nova empresa ou entidade que vaia a realizar a actividade obxecto da contrata, respectando esta os dereitos e obrigas de que gocen na empresa substituído, manténdose a antigüidade, a tódolos efectos desde o inicio da súa relación laboral nos traballos de conservación ou mantemento.



Capítulo IV
Promoción no traballo

Artigo 17º.—ASCENSOS. PROCEDEMENTO

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

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

- a) Titulación axeitada.
- b) Coñecementos do posto de traballo.
- c) Historial Profesional.
- d) Ter desempeñado función de superior categoría profesional.
- e) Superar satisfactoriamente probas que se propoñan, que deberán se-las axeitadas ó posto de traballo a desempeñar.

3. Os traballadores con categoría de peón e con tres anos de antigüidade, en dita categoría, ascenderán á categoría de axudante de oficio, sempre que se cumpran os requisitos de formación profesional e a específica en prevención de riscos laborais.

Capítulo V
Percepcións económicas

Artigo 18º.—INCREMENTO ECONÓMICO

1. Durante a vixencia do presente convenio, aplicaranse para tódolos conceptos salariais e extra salariais un incremento do 0,9 %.

2. Os salarios son os que para cada categoría profesional se fixan na táboa anexa I.

Artigo 19º.—REVISIÓN SALARIAL

Tendo en conta as especiais dificultades polas que atravesamos o sector da construción e facendo os axentes sociais unha importante labor de responsabilidade a este respecto, para o ano 2016 realizarase unha revisión económica transcorrido dito exercicio conforme ao IPC real do mes de decembro do mesmo ano, cando este supere o 3 % de maneira que até este porcentaxe non se aplicará o citado sistema de revisión.



Artigo 20º.—PLUS EXTRASALARIAL

1. Co fin de compensa-los gastos que se producen aos traballadores para acudir aos seus postos de traballo, tendo en conta a mobilidade dos mesmos, establécese un plus extra salarial por día efectivo de traballo para tódolos grupos e categorías seguinte: para o ano 2016, a cantidade será de 4,58 €.

2. Aínda que se aboe por día traballado, establécese para efectos prácticos, o seu cómputo anual dividido en once mensualidades, de tal xeito que a cantidade percibida por este concepto, en cada mes totalmente traballado sexa para tódolos grupos e categorías, para o ano 2016 de 90,35 €.

3. Os pluses extra salariais sumados deberán quedar comprendidos entre o 5% e o 7% do total anual das táboas do convenio para cada categoría ou nivel retributivo.

Artigo 21º.—LOCOMOCIÓN

1. Serán de conta da empresa os gastos de locomoción que se orixinen como consecuencia da situación de desprazamento ata o centro de traballo, xa sexa pondo medios propios a disposición do traballador, xa aboándolle a compensación correspondente.

2. No caso de que o traballador, para o desprazamento, teña que usar medios alleos ao da empresa, esta aboaralle por cada Quilómetro percorrido no desprazamento no ano 2.016, 0,19 €, tendo en conta as seguintes consideracións:

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

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

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

a) Só darán dereito a estas percepcións aqueles desprazamentos que supoñan percorridos superiores ós 10 Qms.

b) No caso de que proceda o abono de cantidades por este concepto, so serán aboados os quilómetros que excedan dos 5 primeiros do percorrido.



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

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

4. Cando o persoal desprazado que poida volver a durmir na súa residencia habitual tivese que empregar, como consecuencia do desprazamento, mais de 50 minutos en cada un dos viaxes de ida e volta ó lugar de traballo dende o centro de traballo correspondente, utilizando medios ordinarios de transporte, o exceso aboaráselle a prorroga do salario de convenio.

Artigo 22º.—PAGAMENTO DE SALARIO

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

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

3. O tempo investido no pagamento de retribucións e anticipos a conta das mesmas, quedará exento do cómputo da xornada laboral, considerándose como de mera permanencia no centro de traballo e por tanto non retribuído a ningún efecto.

4. As empresas quedarán facultadas para paga-las retribucións e anticipos a conta dos mesmos, mediante cheque, transferencia ou outra modalidade de pagamento a través da entidade bancaria ou financeira. Se a modalidade de pagamento fose de cheque, o tempo investido na seu cobro será por conta do traballador

5. O traballador deberá facilitar á empresa, no seu ingreso ou incorporación á mesma, o seu Número de Identificación Fiscal (NIF), de conformidade coa normativa aplicábel ó respecto.

6. Prohíbese para os contratos asinados desde o 6 de setembro de 2007 en diante, o rateo das pagas extraordinarias e da indemnización por finalización de contrato, prohibíndose polo tanto, con carácter xeral o pacto por salario global. O rateo das pagas extraordinarias ou da indemnización por finalización de contrato consideraranse como salario ordinario correspondente ao período en que indebidamente se teña incluído dito rateo.



Artigo 23º.—ABSORCIÓN E COMPENSACIÓN

1. As percepcións económicas cuantificadas que se establecen no presente convenio teñen o carácter de mínimas no seu ámbito de aplicación.

2. Á entrada en vigor dun novo convenio ou disposición legal aplicábeis, as empresas afectadas poderán absorber e compensa-los aumentos ou melloras que aqueles conteñan, cando as percepcións económicas realmente aboadas ós traballadores, calquera que sexa a súa orixe, sexan superiores no seu conxunto e cómputo anual.

3. A absorción e compensación só se poderán efectuar comparando globalmente conceptos de natureza salarial ou de natureza extra salarial e en cómputo anual.

Artigo 24º.—ANTIGÜIDADE CONSOLIDADA

1. Os traballadores manterán e consolidarán as cantidades, que polo concepto de antigüidade gozaban ao día 21 de novembro de 1996.

2. Os importes obtidos manteranse invariábeis e por tempo indefinido como un complemento retributivo “ad personam”, é dicir, non sufrirán modificacións en ningún sentido e por ningunha causa, extinguíndose xuntamente coa extinción do contrato do traballador afectado coa súa empresa. Dito complemento retributivo “ad personam” reflectirase nos recibos oficiais de salario coa denominación de “antigüidade consolidada”.

Artigo 25º.—GRATIFICACIÓNS EXTRAORDIARIAS

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

2. As pagas extraordinarias pagaranse por días naturais, na seguinte forma:

a) Paga de Xuño: de 1 de xaneiro a 30 de xuño.

b) Paga de Nadal: de 1 de xullo a 31 de decembro.

3. A contía de cada unha delas consistirá nunha mensualidade de: salario base e antigüidade consolidada se fose o caso.

4. Ditos pagamentos extraordinarios non se percibirán mentres duren as causas de suspensión de contrato previstas no artigo 45 do Estatuto dos Traballadores.



Artigo 26º.—DESGASTE DE FERRAMENTAS

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

Se o traballador observa demora na entrega das mesmas reclamaraas.

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

O traballador, que de acordo co empresario, aporte ferramentas da súa propiedade, terá dereito a percibir por cada día de traballo efectivo en concepto de desgaste das mesmas a cantidade para o ano 2016 de 0,65 €.

Artigo 27º.—ROUPA DE TRABALLO

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

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

A empresa queda obrigada a facilitar a tódolos traballadores contratados ditas prendas dende o momento da súa contratación.

Por cada xogo non entregado no prazo sinalado o traballador poderá reclamar da empresa para o ano 2016 a cantidade de 31,80 €.

Entregaranse tamén aqueles elementos que esixe a lexislación vixente.

Artigo 28º.—AXUDAS DE CUSTO POR DESPRAZAMENTO

1. A axuda de custo é un concepto extra salarial de natureza indemnizatoria ou compensatoria e de carácter irregular, que ten coma finalidade o resarcimento ou compensación dos gastos de manutención e aloxamento do traballador ocasionados como consecuencia da situación de desprazamento.

2. O traballador percibirá axuda de custo completa, cando, como consecuencia do desprazamento non poida durmir na súa residencia habitual. Farase efectiva sempre por día natural.



3. Cando o empresario organice e costee a manutención e aloxamento do persoal desprazado, sempre que reúna as condicións esixíbeis e suficientes, só satisfará o 20% da axuda de custo completa.

4. Pagarase media axuda de custo cando, como consecuencia do desprazamento o traballador afectado teña necesidade de realiza-la comida fóra da súa residencia habitual, non lle fose subministrada pola empresa e poida durmir na citada residencia. A media axuda de custo farase efectiva por día efectivo traballado.

5. As axudas de custo ou medias axudas de custo percibiranse sempre con independencia da retribución do traballador e nas mesmas datas que esta; pero nos desprazamentos de mais dunha semana de duración, aquel poderá solicitar anticipos quincenais a conta, e a xustificar sobre as mencionadas axudas de custo.

6. A axuda de custo completa non se pagará nos casos de suspensión legal do contrato de traballo, salvo nos casos de incapacidade temporal, nos que a empresa manteña o desprazamento.

7. A contía das axudas de custo para a vixencia do presente convenio, será a seguinte:

— Axuda de custo completa 36,10 €

— Media axuda de custo 9,80 €

Se por circunstancias especiais os gastos orixinados superasen o importe das dietas, o exceso deberá ser pagado pola empresa, previo coñecemento da mesma e posterior xustificación do traballador.

Artigo 29º.—HORAS EXTRAORDINARIAS

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

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

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

4. A efectos do cómputo de horas extraordinarias, a xornada de cada traballador rexistrarase día a día e se totalizará no período fixado para o abono das retribucións entregando copia do resumo ao traballador no recibo correspondente.



Artigo 30º.—RETRIBUCIÓN DAS HORAS EXTRAORDINARIAS

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

a) As realizadas en día laborábel sufrirán un incremento do 75 por cento sobre o valor da hora ordinaria.

b) as realizadas en día non laborábel sufrirán un incremento do 100 por cento sobre o valor da hora ordinaria.

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

$$VHO = \frac{(Sb + Ac) \times 14 + Cs}{Xornada\ anual}$$

Sb = Salario base
Ac = Antigüidade consolidada
Cs = Complementos salariais anuais

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

3. No caso de que o traballador teña horas de descanso acumuladas, o goce do mesmo será sempre pactado entre o empresario e o traballador.

4. No suposto de que se realizara a opción do apartado 2, as horas extraordinarias compensadas non se computarán aos efectos dos límites fixados para as mesmas no apartado 2º do artigo 60 do Convenio Xeral.

5. Non o obstante o disposto anteriormente e durante a vixencia do presente convenio, o valor da hora extra ordinaria para días laborábeis, será a reflectida na táboa adxunta no anexo I. O valor da hora extra en día non laborábel incrementarase nun 25% sobre a táboa citada. Por conseguinte, a fórmula fixada no apartado 1. b) do presente artigo, non será de aplicación

Artigo 31º.—NON APLICACIÓN DAS CONDICIÓNS DE TRABALLO

A non aplicación das condicións de traballo, regularanse segundo o establecido nos artigos 14, 15, 16 e 17 do Convenio Xeral do Sector, e no artigo 82.3 do Estatuto dos Traballadores.



Se o período de consultas establecido na citada normativa, finaliza sen acordo, as partes deberán remitir á Comisión Paritaria do convenio colectivo da provincia de Pontevedra, a documentación aportada e as alegacións que consideren oportunas. A Comisión Paritaria resolverá ao respecto nun prazo de 7 días.

No caso de que a Comisión Paritaria non alcance un acordo, as partes poderán someterse a unha arbitrase vinculante ante a Comisión Tripartita Galega para a non aplicación de convenios colectivos segundo o decreto 101/2015 de 18 de xuño.

Artigo 32º.—INDEMNIZACIONES

1. Establécense as seguintes indemnizacións para tódolos traballadores afectados por este Convenio:

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

b) No caso de morte, incapacidade permanente absoluta ou grande invalidez, derivadas de accidente de traballo ou enfermidade profesional: 47.000 €.

c) No caso de incapacidade permanente total, derivada de accidente de traballo ou enfermidade profesional: 28.000 €.

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

3. As indemnizacións previstas nos apartados b) e c) deste artigo consideradas a conta de calquera outras cantidades que puideran ser recoñecidas como consecuencia de responsabilidades civís sempre que non deriven de cadeas penais esixidas ou impostas ao empresario, debendo deducirse destas en todo caso, habida conta da natureza civil que teñen as mesmas e ambas partes lle recoñecen. Tampouco ditas indemnizacións poderán servir como base para a imposición do recargo de prestacións por falta de medidas de seguridade e saúde no traballo.

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



Artigo 33º.—COMPLEMENTO DE PRESTACIÓN DE INCAPACIDADE TEMPORAL

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

a) I.T. derivada de accidente laboral.ou enfermidade profesional: Dende o primeiro día e ata a alta médica.

b) I.T. derivada de accidente non laboral ou enfermidade común: Nos casos que sexa necesaria hospitalización, dende o primeiro día e durante os 90 días seguintes, sempre que continúe a situación de Incapacidade Temporal.

2. Nos casos de contratos de fin de obra ou servizo, sen data de finalización determinada ou que non tivera rematada a obra ou obras nas que no momento de producirse a IT derivada de accidente laboral, estivese prestando os seus servizos o traballador, se a este lle fose rescindido o seu contrato durante a situación de IT, a empresa complementarará ata o 100% da base de cotización, ata a data da alta médica, cun máximo de dous meses dende a finalización do contrato.

*Capítulo VI
Tempo de traballo*

Artigo 34º.—XORNADA

1. A xornada ordinaria anual durante o período de vixencia do presente convenio será de 1.736 horas.

O calendario laboral para o presente ano 2016 será o reflectido na acta adxunta como anexo nº III.

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

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

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



5. Opcionalmente por acordo, entre empresa e os representantes dos traballadores, poderá pactarse unha xornada intensiva no verán.

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

Artigo 35º.—PROLONGACIÓN DA XORNADA

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

Artigo 36º.—VACACIÓNS

1. O persoal afectado polo presente convenio, sexa cal fora a súa modalidade de contratación laboral, terá dereito ao goce dun período de vacacións retribuídas de trinta días naturais de duración, dos cales, como mínimo 21 días serán laborábeis, iniciándose, en calquera caso, o seu goce en día laborábel que non sexa venres.

O calendario de vacacións fixarase en cada empresa. O traballador coñecerá as datas que lle correspondan dous meses antes ao menos, do comezo do seu goce. No suposto de que a empresa non tivera elaborado o calendario anual de vacacións, o persoal poderá solicitar as súas vacacións con 60 días de antelación á data do seu inicio e a empresa terá a obriga de contestar a dita solicitude. A solicitude non contestada por escrito ao interesado no prazo dos 30 días naturais seguintes, enténdese concedida.

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

3. O dereito a vacacións non é susceptible de compensación económica. Sen embargo, o persoal que non continúe durante o transcurso do ano, terá dereito ao abono do salario correspondente á parte de vacacións que lle corresponden e non gozadas, como concepto integrante da liquidación pola súa baixa na empresa, aínda que as vacacións devengadas, en parte correspondan ao ano natural anterior.

4. Cando o período de vacacións fixado no calendario de vacacións da empresa, coincida no tempo cunha Incapacidade Temporal (IT) derivada do embarazo, o parto ou a lactancia natural ou co período de suspensión do contrato de traballo previsto nos apartados 4, 5 e 7 do



artigo 48 do Estatuto dos Traballadores, terase dereito a gozar as vacacións na data distinta á da IT ou á do goce do permiso que por aplicación de dito precepto lle correspondese, ao finalizar o período de suspensión, aínda que teña terminado o ano natural a que correspondan.

5. No suposto de que o período de vacacións coincida con unha IT por continxencias distintas ás sinaladas no punto anterior que imposibilite ao traballador gozalas, total ou parcialmente, durante o ano natural a que corresponden, o traballador poderá facelo unha vez finalice a súa incapacidade e sempre que non teñan transcorrido máis de dezaioito meses a partir do final do ano en se teñan orixinado.

6. O goce das vacacións, como norma xeral e salvo pacto en contrario, terá carácter ininterrompido. No caso de pacto en contrario, se poderán distribuír en períodos de ao menos 10 días laborábeis.

7. A retribución das vacacións consistirá nunha mensualidade de: salario base e antigüidade consolidada se fose o caso.

Artigo 37º.—PERMISOS E LICENCIAS

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

1. Quince días naturais en caso de matrimonio.

2. Cinco días naturais por nacemento ou adopción dun fillo. No caso de complicación no parto (cesárea): 8 días.

No suposto de nacemento ou adopción de máis dun fillo: a licenza será ampliada en 3 días máis.

No caso de traballadores non comunitarios ou comunitarios de países non fronteirizos con España o permiso, sempre que acrediten efectivamente a realización do desprazamento ao seu país de orixe, poderase ampliar ata oito días co consentimento da empresa, pero sendo exclusivamente retribuídos os cinco días sinalados.

3. Cinco días naturais por falecemento do cónxuxe.

4. Tres días naturais por falecemento de fillos, pais ou avós dun ou outro cónxuxe.



No caso de traballadores non comunitarios ou comunitarios de países non fronteirizos con España o permiso será, sempre que acrediten efectivamente a realización do desprazamento ao seu país de orixe, de seis días naturais, podéndose ampliar ata oito días co consentimento da empresa, pero sendo exclusivamente retribuídos os cinco días sinalados.

5. Un día por matrimonio de fillos.

6. Dous días naturais por falecemento de netos ou irmáns dun ou doutro cónxuxe. Nestes casos e nos do apartados 4 e 5, cando o traballador precise facer un desprazamento ó efecto, o prazo podería ampliarse a 5 días.

7. Tres días naturais, por enfermidade grave do cónxuxe e parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade.

8. Dous días por traslado do domicilio habitual.

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

10 Consulta ao médico:

1. Médico especialista: polo tempo necesario, cun máximo de cinco horas ó día.

2. Médico de cabeceira: ata un máximo de catro saídas anuais, sen que as ausencias poidan supera-las 18 horas ó ano.

11. Por traslado a centro médico causado por enfermidade do cónxuxe, fillos e pais que convivan co traballador: 8 horas. Se o fillo está en idade escolar: 12 horas.

12. Os traballadores afectados polo presente convenio terán dereito a dispor dun día anual non retribuído. Para dispor de dito día deberá ser solicitado por escrito á empresa con ó menos cinco días de antelación. A empresa terá a obriga de conceder dito día calquera que sexa a causa alegada para a súa petición.

13. Se a consulta ao médico especialista, ten como consecuencia, probas médicas que precisen repouso, por prescrición facultativa, o traballador terá dereito a un día de licenza, se así se establece por certificado médico.

14. No caso das licencias por enfermidade grave do cónxuxe e parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, aplicaranse criterios de flexibilidade, a petición do traballador.



15. As licencias dos apartados 2, 3 e 4 do actual convenio, ampliaranse nun día laborábel máis cando no transcurso das mesmas haxa dous ou máis días non laborais.

16. Os traballadores, por lactancia dun fillo menor de nove meses, terán dereito, sen perda ningunha de retribución, a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A duración do permiso incrementarase proporcionalmente nos casos de parto múltiple. A muller pola súa vontade, e igualmente sen perda de retribución, poderá substituír este dereito por unha redución da súa xornada laboral en media hora diaria coa mesma finalidade ou acumulalo en xornadas completas, conforme ao acordo a que chegue coa empresa. Este permiso poderá ser gozado polo pai en caso de que ambos traballen, sempre que quede acreditado mediante certificación da empresa na que traballe a nai que esta non ten exercitado na mesma este dereito.

17. O traballador que, por razóns de garda legal, teña ao seu coidado directo a algún menor de oito anos ou a unha persoa con discapacidade física, psíquica ou sensorial que non desenvolva actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario, entre ao menos un octavo e un máximo da metade da duración daquela.

Terá o mesmo dereito quen precise encargarse do coidado directo dun familiar, ata o segundo grado de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poda valerse por si mesmo, e que desenvolva actividade retribuída.

A redución de xornada contemplada no presente apartado constitúe un dereito individual dos traballadores, mulleres e homes. Sen embargo, si dous ou máis traballadores da mesma empresa xenaran este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

18. As licencias ás que se refiren os apartados 3 y 7 do presente artigo, aplicaranse cos mesmos efectos naqueles casos nos que aínda non existindo unión matrimonial, se manteña unha relación análoga, sempre que se acredite unha efectiva convivencia de parella.

Artigo 38º.—INASISTENCIAS INXUSTIFICADAS

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



Capítulo VII
Suspensión e extinción da relación laboral

Artigo 39º.—FINIQUITOS

1. O recibo finiquito da relación laboral entre empresa e traballador, para que furta plenos efectos liberatorios, deberá ser conforme ao modelo que figura como anexo IV deste convenio, e cos requisitos e formalidades establecidos nos números seguintes.

2. Toda comunicación de cesamento ou de aviso previo de cesamento, deberá ir acompañado dunha proposta de finiquito no modelo citado. Cando se utilice como proposta, non será preciso cumprimentala parte que figura despois da data e lugar.

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

4. Unha vez asinado polo traballador, este recibo de finiquito furtará os efectos liberatorios que lle son propios.

5. Nos supostos de extinción de contrato por vontade do traballador, non serán de aplicación os apartados 2 e 3 deste artigo.

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

Artigo 40º.—XUBILACIÓN

I. Recoñécense tres clases distintas de xubilación, como medidas para fomentalo emprego.

A) Xubilación forzosa.

Estarase ao disposto ao respecto na lexislación vixente en cada momento.

B) Xubilación anticipada: Estarase ao disposto ao respecto na lexislación vixente en cada momento.

C) Xubilación parcial:



1º. Os asinantes do presente convenio, ao amparo do artigo 166.2 da Lei da Seguridade Social e do artigo 12.6 do Estatuto dos Traballadores, recoñecen aos traballadores o dereito subxectivo de solicitar á empresa a xubilación parcial e redución da xornada ata o límite máximo legalmente previsto cando reúnan os requisitos legalmente establecidos.

No caso de discrepancia entre as partes, unha vez efectuada a solicitude polo traballador, remitirase o expediente á Comisión Paritaria, nos 30 días seguintes, resolvendo esta no prazo dun mes a partir da súa recepción.

2º. A solicitude deberase remitir á empresa cunha antelación mínima de 3 meses á data prevista de xubilación parcial, excepto para as categorías II, III, IV, V, VI e VII na que dita antelación será de 6 meses.

3º. A porcentaxe da xornada que durante a xubilación parcial corresponda a traballo efectivo, poderase acumular previo acordo entre traballador e empresa, nos meses inmediatamente seguintes ao inicio de dita xubilación.

II. Segundo o acordo da Comisión Paritaria deste convenio colectivo, publicado no BOE da provincia de Pontevedra nº 112 con data de 12 de xuño de 2013, previse neste convenio a posibilidade de acudir á xubilación anticipada e parcial, como medidas encamiñadas a mellorar a estabilidade e calidade no emprego no sector da construción, medidas que poderán ser adoptadas polas empresa dentro das figuras que xuridicamente o permitan, nos termos do artigo 8 do Real Decreto Lei 5/2013 de 15 de marzo.

Ademais, o disposto neste artigo será tido en conta en relación co artigo 8 do Real Decreto Lei 5/2013 de 15 de marzo, de medidas para favorecer a continuidade da vida laboral dos traballadores de maior idade e promover o envellecemento activo, polo que se da unha nova redacción ao apartado 2 da Disposición Final Duodécima da Lei 27/2011 de 1 de agosto sobre actualización, adecuación e modernización do sistema da Seguridade Social, en relación co disposto na disposición final quinta do mesmo Real Decreto Lei, aos efectos da aplicación da regularización da pensión de xubilación vixente antes de 1 de xaneiro de 2013 nos seguintes supostos:

1º. As persoas con relación laboral suspendida ou extinguida como consecuencia de decisións adoptadas en expedientes de regulación de emprego, ou por medio de convenios colectivos de calquera ámbito, acordos colectivos de empresa así como, por decisións adoptadas en procedementos de concursos, aprobados, suscrito ou declarados con anterioridade a 1 de abril de 2013, sempre que a extinción ou suspensión da relación laboral se produza con anterioridade a 1 de xaneiro de 2019, polo cal os traballadores afectados, os representantes unitarios e sindicais ou as empresas disporán até o 15 de abril de 2013 para



comunicar e por a disposición das direccións provinciais do Instituto Nacional da Seguridade Social copia dos expedientes de regulación de emprego, aprobados con anterioridade ao 1 de abril de 2013.

2º. As persoas que teñan accedido á pensión de xubilación parcial con anterioridade ao 1 de abril de 2013, así como as persoas incorporadas antes de dita data a planos de xubilación parcial recollidas en convenios colectivos de calquera ámbito ou acordos colectivos de empresa con independencia de que o acceso á xubilación parcial se teña producido con anterioridade ou posterioridade ao 1 de abril de 2013, polo cal os traballadores afectados, os representantes unitarios e sindicais ou as empresas, disporán até o 15 de abril de 2013 para comunicar e por a disposición das direccións provinciais do Instituto Nacional da Seguridade Social dos planos de xubilación parcial, recollidos en convenios colectivos de calquera ámbito ou acordos colectivos de empresas, subscritos antes do día 1 de abril de 2013, con independencia de que o acceso á xubilación parcial se teña producido con anterioridade ou con posterioridade ao 1 de abril de 2013.

En consecuencia, os traballadores do sector da construción que se vexan afectados por unha xubilación forzosa, anticipada voluntaria ou involuntaria, ou parcial, entenderanse incluídos nos supostos do artigo 8 do Real Decreto Lei 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer a continuidade laboral dos traballadores de maior idade e promover o envellecemento activo, séndolles de aplicación, sempre que cumpran os demais requisitos previstos nese artigo, a regulación da pensión de xubilación vixente antes do 1 de xaneiro de 2013, isto é, a regulación vixente antes da entrada en vigor da Lei 27/2011 de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación, e modernización do sistema da Seguridade Social.

3º. O ámbito do presente acordo é o do Convenio Colectivo da Construción da provincia de Pontevedra e o seu ámbito temporal estenderase desde a data da sinatura, até o día 31 de decembro de 2018, con independencia da vixencia do resto do articulado do convenio colectivo.

Artigo 41º.—IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E NON DISCRIMINACIÓN

1. As partes asinantes do presente Convenio, conscientes da necesidade de seguir avanzando na igualdade de mulleres e homes no ámbito laboral, e incidir na igualdade de trato e non discriminación de xénero, así como na eliminación de estereotipos, fomentando o igual valor de homes e mulleres en tódolos ámbitos, se comprometen a adoptar as medidas que se estimen necesarias e acordan levar a cabo diferentes actuacións en base aos seguintes principios:



a) Promover a aplicación efectiva da igualdade de oportunidades na empresa en canto ao acceso ao emprego, á formación, á promoción, á protección á maternidade e nas condicións de traballo.

b) Previr, detectar e erradicar calquera manifestación de discriminación, directa ou indirecta.

c) Identificar conxuntamente propostas de actuación e impulsar e desenvolver accións concretas nesta materia.

d) Impulsar unha presenza equilibrada da muller nos ámbitos da empresa.

2. Segundo o disposto na Lei 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de homes e mulleres, no caso de empresa de máis de 250 traballadores as medidas de igualdade deberán dirixirse á elaboración e aplicación de un Plano de Igualdade.

3. Os planos de igualdade das empresas son un conxunto ordenado de medidas, adoptadas despois de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar na empresa a igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes e eliminar a discriminación por razón de sexo.

4. Os planos de igualdade fixarán os concretos obxectivos de igualdade a alcanzar, as estratexias e prácticas a adoptar para súa consecución, así como o establecemento de sistemas eficaces de seguimento e avaliación dos obxectivos fixados.

5. Para a consecución destes obxectivos fixados, os Planos de Igualdade poderán contemplar, entre outras, as materias ao acceso ao emprego, clasificación profesional, promoción e formación, retribucións, ordenación do tempo de traballo para favorecer en termos de igualdade entre mulleres e homes, a conciliación laboral, persoal e familiar, e prevención do acoso sexual e do acoso por razón de sexo.

6. Os Planos de Igualdade incluirán a totalidade de unha empresa, sen prexuízo do establecemento de accións especiais axeitadas respecto a determinados centros de traballo.

Capítulo VIII

Dereitos e garantías do traballador

Artigo 42º.—DEREITOS SINDICAIS

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



2. As empresas respectarán o dereito de tódolos traballadores a sindicarse libremente. Non poderá condiciona-lo emprego dun traballador á condición de que non se afilie ou renuncie á súa afiliación sindical.

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

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

5. As empresas, nos centros de traballo con mais de 100 traballadores, recoñecerán ás Centrais Sindicais ou Sindicatos que posúan nos mesmos, unha afiliación superior ao 15% do cadro de persoal, un delegado sindical.

6. A Central ou Sindicato que pretenda tal recoñecemento debe acreditar ante a empresa de modo fidedigno o nivel de afiliación requirido. Acto seguido, a empresa recoñecerá ao delegado citado a súa condición de representante do sindicato a tódolos efectos.

7. O Delegado Sindical deberá ser traballador en activo das respectivas empresas e designado de acordo cos Estatutos da Central ou Sindicato a quen represente.

Serán preferentemente, membros do Comité de Empresa.

8. O Delegado Sindical ten as seguintes funcións:

a) Representar e defende-los intereses do Sindicato a quen representa e dos afiliados ao mesmo na empresa e servir de instrumento de comunicación entre a súa central sindical e a dirección das respectivas empresas.

b) Asistir ás reunións do Comité de Empresa, Comités de Seguridade e Hixiene no traballo e Comités Paritarios de Interpretación, con ou sen voto e sempre que tales órganos admitan previamente a súa presenza.

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

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



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

a) Respecto dos despedimentos e sancións que afectan ós traballadores afiliados ao Sindicato.

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

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

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

11. Coa finalidade de facilita-la difusión daqueles avisos que puideran interesar aos respectivos afiliados ao sindicato e aos traballadores en xeral, a empresa porá a disposición do sindicato do que ostente representación dito Delegado, un taboleiro de anuncios que deberá establecerse dentro da empresa e no lugar onde se garantide na medida do posible un adecuado acceso ao mesmo para tódolos traballadores.

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

O Delegado Sindical terá as mesmas garantías e dereitos recoñecidos pola Lei e os Convenios Colectivos que os membros do Comité de Empresa.

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

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

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

Artigo 43º.—GARANTÍAS

a) Ningún membro do Comité de Empresa ou Delegado de Persoal poderá ser despedido ou sancionado durante o exercicio das súas funcións, nin dentro do ano seguinte ao seu cesamento, agás que este se produza por revogación ou dimisión, sempre que o despedimento



ou a sanción se basee na actuación do traballador no exercicio legal da súa representación. Se o despedimento ou calquera outra sanción por suposta falta grave ou moi grave obedecera a outras causas deberá tramitarse expediente contradictorio no que serán escoitados aparte do interesado, o Comité de Empresa ou restantes Delegados de Persoal e o Delegado do Sindicato ao que pertenza no suposto de que estivera recoñecido como tal na empresa.

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

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

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

d) Disporán do crédito de horas mensuais retribuídas que a Lei determina. Os delegados sindicais de acordo co sindicato ao que pertenzan terán dereito á acumulación de horas retribuídas para o exercicio das súas funcións en un ou en varios deles sen supera-lo máximo total de horas legalmente establecidas.

e) Sen supera-lo máximo legal poderán ser consumídas as horas retribuídas de que dispoñan os membros do Comité ou Delegados de Persoal, co fin de preve-la asistencia dos mesmos a cursos de formación organizados polos seus sindicatos, institutos de formación e outras entidades.

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

g) En todo o non regulado expresamente neste convenio en materia de dereitos e garantías sindicais estarase ao disposto no Estatuto dos Traballadores e na Lei Orgánica de Liberdade Sindical.

h) En tódolos centros de traballo será obrigatoria a existencia de taboleiro de anuncios para fixar comunicacións e información sindical.



Artigo 44º.—GARANTÍAS SOBRE AS CONDICIÓNS DE TRABALLO

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

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

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

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

*Capítulo IX
Comisión Paritaria*

Artigo 45º.—COMISIÓN PARITARIA

1. Crease unha Comisión Paritaria composta por un máximo de 12 membros que serán designados a partes iguais por cada unha das partes, sindical e empresarial asinantes do presente convenio, na forma que decidan as respectivas organizacións e coas funcións que se especifican no artigo seguinte.

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

3. A Comisión reunirase, alúmenos, unha vez ao trimestre, e o seu funcionamento, realizarase da forma que a mesma acorde. O enderezo desta Comisión queda establecido na R/ Real nº 16-baixo de Vigo 36202.

Artigo 46º.—FUNCÍONS E PROCEDEMENTOS DA COMISIÓN PARITARIA

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

a) Vixilancia e seguimento do cumprimento deste convenio.

b) Interpretación da totalidade dos preceptos do presente convenio.

c) A instancia dalgunha das partes mediar e/ou tentar conciliar, no seu caso, e previo acordo das partes e a solicitude das mesmas, arbitrar en cantas cuestións e conflitos, todos eles de carácter colectivo poidan suscitarse na aplicación do presente convenio.



d) Cantas outras funcións tendan á maior eficacia práctica do presente convenio, ou se deriven do estipulado no seu texto e anexos que formen parte do mesmo

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

3. Sen prexuízo do pactado no apartado 3 do artigo anterior, establecece que as cuestións propias da súa competencia que se promovan ante a Comisión Paritaria adoptarán a forma escrita e o seu contido será o suficiente para que poidan examinar e analiza-lo problema co necesario coñecemento de causa, debendo ter como contido obrigatorio:

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

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

4. A Comisión poderá recamar, por vía de ampliación, canta información ou documentación estime pertinente para unha mellor ou máis completa información do asunto, para o que se concederá un prazo ó propoñente que non poderá exceder de cinco días hábiles.

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

6. As partes asinantes asumen o contido do Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflitos de Traballo (A.G.A.) publicado no D.O.G. do 24 de maio de 2013, que desenvolverá os seus efectos nos ámbitos do presente Convenio, co alcance previsto no propio A.G.A.



Capítulo X
Formación profesional

Artigo 47º.—COMISIÓN PARITARIA PROVINCIAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL

As partes asinantes acordan constituí-la Comisión Paritaria Sectorial de Formación Profesional, integrada por seis representantes de APEC, dous representantes de MCA-UGT, dous representantes de CCOO Construción e Servizos e dous representantes de FCM-CIG.

Serán funcións desta Comisión:

- Requirir das Administracións Públicas e dos Organismos comunitarios competentes, o recoñecemento oficial desta Comisión como interlocutor social sectorial que reciba a información existente sobre programas e cursos de formación profesional con empréstito oficial que afecten ao Sector da Construción e que colabore co desenvolvemento, tanto dos que xa están en marcha como dos que poidan iniciarse en adiante.

- Elabora-los estudos pertinentes de necesidades e requirimentos de formación profesional no sector para chegar a defini-la organización e programación da mesma, tanto ocupacional como regrada (Observatorio ocupacional).

- Elabora-los planos formativos necesarios para acada-la homologación das cualificacións profesionais de traballadores técnicos administrativos e manuais coas equivalentes na Comunidade Económica Europea, con vistas á entrada en vigor do Mercado Único.

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

- Cantas outras funcións a propia comisión acorde atribuírse encamiñadas ao desenvolvemento e mellora da Formación Profesional no sector en tódolos ámbitos territoriais.

Artigo 48º.—FORMACIÓN CONTINUA

Para aqueles traballadores que asistan a accións formativas presenciais correspondentes á convocatoria da Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, xestionadas pola Fundación Laboral da Construción, o 50% das horas que precise esa acción será dentro da xornada laboral ou deduciranse da mesma en dita porcentaxe, sempre que se dean as seguintes condicións:



a) A empresa poderá denegar-la asistencia dun traballador a unha acción formativa, mediante resolución motivada por razóns técnicas, organizativas ou de produción. No caso de denegación o traballador poderá recorrer diante da Comisión Territorial da Fundación Laboral da Construción.

b) Os traballadores que poidan asistir ás accións formativas contempladas neste artigo non superarán anualmente nin o 10% do cadro de persoal, nin, naqueles centros de traballo con menos de 10 traballadores poderá concorrer máis de un.

c) O 50% das horas a cargo da empresa suporá un máximo anual de 20 horas por traballador, podéndose distribuír nunha ou varias accións formativas.

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

e) Durante as horas formativas, o traballador terá dereito ó salario que lle corresponda como se estivera traballando en xornada ordinaria.

f) O traballador haberá de acreditar diante da empresa a asistencia á correspondente acción formativa.

g) Os permisos individuais de formación, recollidos no IV Acordo Nacional de Formación Continua, rexeranse polo disposto no mesmo.

Artigo 49º.—TARXETA PROFESIONAL

1. A Tarxeta Profesional da Construción é o documento expedido pola Fundación Laboral da Construción co obxecto de acreditar, entre outros datos, a formación específica recibida do sector polo traballador en materia de prevención de riscos laborais, así como a categoría profesional do traballador e os períodos de ocupación nas distintas empresas nas que vaia exercendo a súa actividade.

2. A Tarxeta, expedirase de acordo co procedemento establecido no Convenio Xeneral do Sector.

Capítulo XI Seguridade e saúde laboral

Artigo 50º.—SEGURIDADE E SAÚDE NO TRABALLO

1. As partes asinantes teñen constituído a Comisión Paritaria Sectorial de Seguridade e Hixiene, integrada por seis representantes de APEC, dous representantes de MCA-UGT, dous representantes de CCOO Construción e Servizos e dous representantes de FCM-CIG.



Son funcións desta Comisión:

- Recamar do Ministerio de Traballo e do Goberno Autónomos o recoñecemento oficial como interlocutor social sectorial en materia de Seguridade e Hixiene, tanto no seu aspecto lexislativo como no desenvolvemento de planos e medidas formativas.
- Estudar e acorda-los mecanismos oportunos de coordinación da información provincial en materia de sinistralidade no sector, que subministrarán as comisións específicas provinciais ou, no seu defecto, as comisións paritarias dos convenios.
- Promover cantas medidas considere tendentes a mellora-la situación do Sector nesta materia, tendo como obxectivo fundamental o estende-la preocupación pola Seguridade a tódolos niveis, fomentando campañas de mentalización, etc.
- Acomete-las xestións necesarias para obte-los medios que lle permitan desenvolver-las súas funcións coa eficacia adecuada.
- Cantas outras funcións acorde a propia Comisión atribuírse, encamiñadas aos seus fins.

Esta Comisión reunirse unha vez cada tres meses, a proposta de calquera das partes e será citado un representante da Administración Laboral.

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

Artigo 51º.—DELEGADOS DE PREVENCIÓN

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

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

| | |
|------------------------------|----------------------------|
| De 50 a 100 traballadores | 2 delegados de Prevención |
| De 101 a 500 traballadores | 3 delegados de Prevención |
| De 501 a 1000 traballadores | 4 delegados de Prevención |
| De 1001 a 2000 traballadores | 5 delegados de Prevención |
| De 2001 a 3000 traballadores | 6 delegados de Prevención |
| De 3001 a 4000 traballadores | 7 delegados de Prevención |
| De 4001 en diante | 8 delegados de Prevención. |



Nas empresas de ata trinta traballadores o Delegado de Prevención será o Delegado de Persoal. Nas empresas de trinta e un a corenta e nove traballadores haberá un Delegado de Prevención que será elixido por e entre os Delegados de Persoal.

3. A efectos de determina-lo número de Delegados de Prevención teranse en conta os seguintes criterios:

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

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

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

Artigo 52º.—RECOÑECEMENTOS MÉDICOS

1. A empresa virá obrigada a realizar recoñecemento médico previo á admisión e recoñecementos médicos periódicos a tódolos traballadores ao seu servizo, alúmenos unha vez ao ano.

2. En ámbolos dous casos o recoñecemento médico será axeitado ao posto de traballo de que se trate.

3. A Comisión Paritaria Nacional de Seguridade e Hixiene estudará no futuro a posibilidade e conveniencia de establece-los aspectos mínimos que deba comprender todo recoñecemento médico.

Tamén estudará a forma de evita-la repetición de recoñecementos médicos a un mesmo traballador nun mesmo ano, por cambio de empresa, unha vez que se implante o libreto profesional.

4. Serán de cargo exclusivo da empresa os custos dos recoñecementos médicos e, nos periódicos, os gastos de desprazamentos orixinados polos mesmos.

Artigo 53º.—ASPECTOS RELATIVOS Á SEGURIDADE E SAÚDE NO SECTOR DA CONSTRUCCIÓN

En todo o non regulado nos artigos precedentes, en materia de seguridade e saúde laboral, estarase ó disposto e regulado no Libro II do Convenio Xeneral.



Capítulo XII
Solución extraxudicial de conflitos laborais

Artigo 54º.—SOLUCIÓN EXTRAXUDICIAL DE CONFLITOS LABORAIS

As partes asinantes asumen o contido do Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflitos de Traballo (A.G.A.), publicado no D.O.G. do 24 de maio de 2013, que desenvolverán os seus efectos nos ámbitos do presente Convenio, co alcance previsto no propio A.G.A.

DISPOSICIÓN FINAL

No non disposto no presente Convenio Colectivo, estarase ao establecido no Convenio Xeral do Sector, publicado no B.O.E. de data 15 de marzo de 2012, e demais normas de xeral aplicación.

DISPOSICIÓN ADICIONAL I

O presente convenio colectivo redactarase nas dúas linguas oficiais da Comunidade Autónoma de Galicia e publicarase na mesma forma no Boletín Oficial de Pontevedra e no Diario Oficial de Galicia.

DISPOSICIÓN ADICIONAL II

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

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL III

Faise constar que as modificacións introducidas neste convenio, para a súa adaptación ao convenio xeral do sector da construción, terán validez en tanto en canto continúe en vigor dito convenio.



TÁBOA DE NIVEIS

| Nivel | Categoría |
|-------|---|
| II | PERSOAL TITULADO SUPERIOR |
| III | PERSOAL TITULADO MEDIO, Xefe Administrativo 1ª, Xefe Sección Organización 1ª. |
| IV | ENCARGADO XERAL, Xefe de Persoal, Axudante de Obra, Encargado Xeral de Fabrica. |
| V | ENCARGADO XERAL DE OBRA, Xefe Administrativo de 2ª, Delineante Superior, Xefe de Sección de Organización Científica do traballo de 2ª, Xefe de Compras. |
| VI | DELINEANTE DE 1ª, Xefe ou Encargado de Taller, Encargado de Sección de Laboratorio, Escultor de Pedra e Mármore, Práctico de Topografía de 1ª, Técnico de Organización de 1ª. |
| VII | CAPATAZ, Delineante de 2ª, Técnico de Organización de 2ª, Práctico de Topografía de 2ª, Analista de 1ª, Viaxante, Especialista de Oficio. |
| VIII | OFICIAL DE OFICIO DE 1ª, Oficial Administrativo de 1ª, Corredor de Praza, Inspector de Control, Sinalización e Servizos, Analista de 2ª. |
| IX | OFICIAL DE OFICIO DE 2ª, Oficial Administrativo de 2ª, Axudante Topográfico, Auxiliar de Organización, Vendedores, Conserxe. |
| X | AXUDANTE DE OFICIO, Auxiliar administrativo, Especialista de 1ª, Auxiliar de Laboratorio, Vixiante, Almaceneino, Enfermeiro, Cobrador, Garda-Xurado. |
| XI | PEÓN ESPECIALIZADO, Especialista de 2ª. |
| XII | PEÓN ORDINARIO, Limpador/a. |
| XIII | PINCHES e/ ou APRENDICES de 16 e 17 anos, Botóns. |

ANEXO I

TÁBOA DE SALARIOS 2.016

| Nivel | Salario base 14 pagas iguais | Plus Extraslr. | | Total Anual | Hora Extra sen complementos |
|--------|---------------------------------|----------------|-------|-------------|--------------------------------|
| | | Día | Mes | | |
| II | 1.759,87 | 4,58 | 90,35 | 25.632,03 | 20,37 |
| III-IV | 1.386,33 | 4,58 | 90,35 | 20.402,47 | 16,09 |
| V | 1.284,27 | 4,58 | 90,35 | 18.973,63 | 14,90 |
| VI | 1.232,01 | 4,58 | 90,35 | 18.242,99 | 14,55 |
| VII | 1.211,93 | 4,58 | 90,35 | 17.960,87 | 14,28 |
| VIII | 1.199,83 | 4,58 | 90,35 | 17.791,47 | 14,23 |
| IX | 1.167,49 | 4,58 | 90,35 | 17.338,71 | 13,92 |
| X | 1.132,82 | 4,58 | 90,35 | 16.853,33 | 13,61 |
| XI-XII | 1.108,11 | 4,58 | 90,35 | 16.507,39 | 13,41 |
| XIII | 756,59 | 4,58 | 90,35 | 11.586,11 | |



ANEXO II**ANTIGÜIDADE CONSOLIDADA Á DATA 21-11-96**

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



ANEXO III**CALENDARIO LABORAL****ACTA COMISIÓN NEGOCIADORA CALENDARIO LABORAL CONSTRUCCIÓN 2016
PROVINCIA PONTEVEDRA***ASISTENTES**APEC*

- Aquilino Agüete Estévez
- Andrés Iglesias Portas
- Beatriz Iglesias Fernández
- Javier Álvarez Pérez
- José Antonio Martínez Fernández

FCM-CIG

- Alberto Fernández Campo
- Carlos Méndez Iglesias

Construcción y Servicios CCOO

- Francisco Estévez Rodríguez
- Valeriano González

MCA-UGT

- Jesús Prieto Freaza

Na sede de APEC Pontevedra sita no nº 16 da r/ Real de Vigo, reunese o día 24 de novembro de 2015, as persoas citadas ao marxen nas súas respectivas representacións co obxecto de proceder á negociación do calendario laboral do sector da construción para o ano 2016 na provincia de Pontevedra.

Tra-las deliberacións entre a representación empresarial e a dos traballadores, alcanzase o seguinte acordo:

A xornada laboral anual establecece en 1.736 horas, fixándose como festivos de convenio os seguintes días:

- 4 e 5 de xaneiro.
- 16 de maio.
- 31 de outubro.
- 5, 7, 9 e 23 de decembro.

Ademais dos días sinalados anteriormente, nos seguintes axuntamentos, por coincidir o festivo local con un día non laborabel ou con festivo de convenio, establecece como non laborabeis os seguintes días:

- 18 de maio: A Cañiza, Covelo, Mondariz, Mondariz Balneario e Oia.
- 18 de xullo: Bueu, Marín e Moaña.

- 8 de agosto Soutomaior.
- 17 de agosto: Arbo, Caldas de Reis, Gondomar, Mondariz, Vigo e Vilagarcía.
- 26 de setembro: Poio.

As partes asinante, acordan autorizar a José Antonio Martínez Fernández con DNI 9.407.088-P para proceder a realizar cantos trámites sexan necesarios ante a autoridade laboral coa finalidade de que este calendario sexa rexistrado e publicado nos diarios oficiais.

Sendo as 19:00 horas se da por finalizada a reunión.



ANEXO IV**MODELO DE RECIBO DE FINIQUITO DA RELACIÓN LABORAL**

Nº

Recibo de finiquito

Don
que traballou na empresa
dende ata
coa categoría de
declaro que recibín desta, a cantidade de
euros en concepto de liquidación total pola miña baixa na empresa.

Quedando así indemnizado e liquidado, por tódolos conceptos que puidesen derivarse da relación laboral que unía as partes e que queda extinguida, manifestando expresamente que máis nada teño que reclamar, estando de acordo en elo coa empresa.

En, a de de
O traballador

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

(1) SÍ ou NON.

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

Expedido por
Data da expedición

Selo e sinatura

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



ANEXO V

Empresa
Traballador
Categoría

De conformidade co estipulado no artigo 24 do Convenio Xeneral do Sector da Construción vixente, subscrito con data 15 de marzo de 2012, de común acordo coa empresa, o traballador acepta presta-los seus servizos no centro de traballo a partir do día de de 20

E para que así conste, ámbalas dúas partes asinan o presente acordo en a de de 20

O traballador

A empresa



CONVENIO PROVINCIAL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN 2016**CAPÍTULO I
ÁMBITOS Y GARANTÍAS****Artículo 1. PARTES SIGNATARIAS**

a) Son partes firmantes del presente Convenio, de una parte la Federación de Construcción y madera de la Confederación Intersindical Galega (FCM-CIG), la Federación de Metal, Construcción y afines de U.G.T. (M.C.A.-U.G.T.) y la Federación de Construcción y Servicios CCOO), como representación laboral y, de otra parte, la Asociación Provincial de Empresarios de la Construcción, APEC, en representación empresarial.

b) Ambas se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

Artículo 2. EFICACIA Y ALCANCE OBLIGACIONAL

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

Artículo 3. ÁMBITO FUNCIONAL

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

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

Artículo 4. ÁMBITO TEMPORAL

El presente Convenio tendrá una duración de 1 año, a contar desde el 1 de Enero hasta el 31 de Diciembre de 2016. En evitación del vacío normativo que en otro caso se produciría una vez terminada su vigencia inicial o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo en la totalidad de su contenido normativo.



Artículo 5. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA

Para dar cumplimiento a lo previsto en el Artículo 86.2 del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes hacen constar expresamente que el presente Convenio no precisa denuncia previa para iniciar la negociación del Convenio que lo sustituya.

Artículo 6. CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

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

Artículo 7. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

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

CAPÍTULO II
CONDICIONES GENERALES DE INGRESO

Artículo 8. PRUEBAS DE APTITUD

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

2. El trabajador, con independencia de su categoría profesional, y antes de su admisión en la empresa, será sometido a un reconocimiento médico, según se establece en el artículo 52 del presente convenio.

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

Artículo 9. PERÍODO DE PRUEBA

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

- a) Técnicos titulados: 6 meses.
- b) Personal técnico y administrativo:



Niveles III, IV y V: 3 meses

Niveles VI al X: 2 meses.

Resto de personal: 15 días naturales.

c) Profesionales de oficio y peones:

Encargado y capataces: 1 mes.

Resto de personal: 15 días naturales.

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

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

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

CAPÍTULO III CONTRATACIÓN

Artículo 10. CONTRATACIÓN

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



Artículo 11. CONTRATO FIJO DE PLANTILLA

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

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

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

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

Artículo 12. CONTRATO FIJO DE OBRA

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

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

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

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

Por ello y con independencia de su duración no será de aplicación lo establecido en el párrafo primero del Artículo 15.1a) E..T., continuando manteniendo los trabajadores la condición de "fijos de obra", tanto en estos casos como en los supuestos de sucesión empresarial del Artículo 44 E..T. o de subrogación regulado en el Artículo 16 bis del presente convenio.



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

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

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

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

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

La indicada adquisición de condición tampoco operará en el supuesto de producirse bien la sucesión empresarial establecida en el Artículo 44 E.T. o la subrogación recogida en el Artículo 16 bis del presente convenio.

6. El cese de los trabajadores deberá producirse cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra hagan innecesarios el número de los contratados para su ejecución, debiendo reducirse este de acuerdo con la disminución real del volumen de obra realizada. Este cese deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación de 15 días naturales. No obstante el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización



equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicable, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salario con la liquidación correspondiente al cese.

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

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

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

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

Artículo 13. CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA

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

2. También podrá concertarse el contrato de duración determinada previsto en el apartado 1.b) del artículo 15 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, contrato cuya duración máxima será de doce meses en un periodo de dieciocho meses, computándose dicha duración desde que se produzca la causa que justifica su celebración. En tal supuesto, se



considerará que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato cuando se incremente el volumen de trabajo o se considere necesario aumentar el número de personas que realicen un determinado trabajo o presten un servicio.

Artículo 14. CONTRATOS DE PUESTA A DISPOSICIÓN

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo asumen íntegramente la nueva redacción dada al artículo 25 del V Convenio General de la Construcción en lo relativo a los contratos de puesta a disposición y regulación de las ETTs, así como los contenidos del Anexo VII, que fueron publicados en el BOE nº 64 del 15 de marzo de 2012, y cuyos textos se dan aquí por reproducidos.

Artículo 15. CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN

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

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

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

3. El contrato para la formación se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinticinco años que no tengan la titulación requerida para formalizar un contrato en prácticas en el oficio o puesto objeto de formación.

4. El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que esté cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente.

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



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

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

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

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

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

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

9. La retribución de los contratados para la formación se ajustará a los siguientes porcentajes, aplicables al salario del Nivel IX de las tablas del Convenio y referidos a una jornada del 100 por 100 de trabajo efectivo. En una jornada del 100% del trabajo efectivo, la retribución del trabajador no puede ser inferior al salario mínimo interprofesional vigente en cada anualidad.



AÑO 2016

Colectivos de los apartados 3 y 5 de este artículo

1er año 60 por 100 700,49 €

2º año 70 por 100..... 817,24 €

3er año 85 por 100..... 992,37 €

Colectivos del apartado 4 de este artículo

1er año 95 por 100..... 1.109,12 €

2º año 100 por 100..... 1.167,49 €

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

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

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

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

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



Artículo 16. SUBCONTRATACIÓN

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

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

3. Los trabajadores del contratista o subcontratista deberán ser informados por escrito por su empresario de la identidad de la empresa principal para la cual estén prestando servicios en cada momento. Dicha información deberá facilitarse antes del inicio de la respectiva prestación de servicios e incluirá el nombre o razón social del empresario principal, su domicilio social y su número de identificación fiscal.

Artículo 16 bis. SUBROGACIÓN DEL PERSONAL EN CONTRATAS DE MANTENIMIENTO DE CARRETERAS Y VÍAS FÉRREAS.

Para contribuir a garantizar la estabilidad en el empleo del personal contratado por empresas y entidades de derecho público que se sucedan mediante cualquier modalidad contractual, total o parcialmente en cualquier contrata de conservación y/o mantenimiento de autopistas, autovías, carreteras o vías férreas, se establece la obligación de subrogación del personal entre la empresa saliente y entrante.

En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión o cesión de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trata, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad que vaya a realizar la actividad objeto de la contrata, respetando esta los derechos y obligaciones de que disfruten en la empresa sustituida, manteniéndose la antigüedad, a todos los efectos desde el momento del inicio de su relación laboral en los trabajos de conservación o mantenimiento.



CAPÍTULO IV PROMOCIÓN EN EL TRABAJO

Artículo 17. ASCENSOS, PROCEDIMIENTO

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

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

- a) Titulación adecuada.
- b) Conocimiento del puesto de trabajo.
- c) Historial profesional.
- d) Haber desempeñado función de superior categoría profesional.

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

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

CAPÍTULO V PERCEPCIONES ECONÓMICAS

Artículo 18. INCREMENTO ECONÓMICO

1. Durante la vigencia del presente convenio, se aplicarán para todos los conceptos salariales y extra salariales, un incremento del 0,9%.

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



Artículo 19º.—REVISIÓN SALARIAL

Teniendo en cuenta las especiales dificultades por las que atraviesa el sector de la construcción y haciendo los agentes sociales una importante labor de responsabilidad a este respecto, para el año 2016 se realizará una revisión económica trascurrido dicho ejercicio conforme al IPC real del mes de diciembre del mismo año cuando éste supere el 3 por 100 de manera que hasta este porcentaje no se aplicará el citado sistema de revisión.

Artículo 20. PLUS EXTRASALARIAL

1. Con el fin de compensar los gastos que se producen a los trabajadores para acudir a sus puestos de trabajo, teniendo en cuenta la movilidad de los mismos, se establece un plus extrasalarial por día efectivo de trabajo para todos los grupos y categorías siguientes: para el año 2016 de 4,58 euros.

2. Aunque se abone por día trabajado, se establece para efectos prácticos su cómputo anual dividido en once mensualidades de tal manera que la cantidad percibida por este concepto en cada mes totalmente trabajado será para todos los grupos y categorías, para el año 2016 de 90,35 euros.

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

Artículo 21. LOCOMOCIÓN

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

2. En el caso en que el trabajador, para el desplazamiento, tenga que usar medios ajenos a los de la empresa, ésta le abonará por cada kilómetro recorrido en el desplazamiento: en el año 2016 0,19 euros, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones:

(2) En el caso de trabajadores fijos, se entenderá como desplazamiento el recorrido entre el domicilio de la empresa y el centro de trabajo en que esté prestando sus servicios en cada momento.

(3) En el caso de los trabajadores con contrato que no sea de fijo de plantilla, el desplazamiento será el recorrido entre el centro de trabajo para el que hubiera sido contratado inicialmente y aquél en el que se esté realizando su actividad en cada momento.



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

a) Sólo darán derecho a estas percepciones aquellos desplazamientos que supongan recorridos superiores a los 10 km.

b) En caso de que proceda el abono de cantidades por este concepto, sólo serán abonables los kilómetros que excedan de los 5 primeros del recorrido.

c) No procederá el abono de kilometraje por locomoción cuando el centro de trabajo en que estén prestando los servicios se encuentre a una distancia del domicilio del trabajador que sea inferior a 10 km.

d) Solamente darán derecho a estos abonos dos desplazamientos diarios.

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

Artículo 22. PAGO DEL SALARIO

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

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

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

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



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

6. Se prohíbe para los contratos firmados desde el 6 de septiembre de 2007 en adelante, 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.

Artículo 23. ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

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

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

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

Artículo 24. ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA

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

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

Artículo 25. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

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

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

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



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

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

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

Artículo 26. DESGASTE DE HERRAMIENTAS

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

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

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

El trabajador, que de acuerdo con el empresario, aporte herramientas de su propiedad, tendrá derecho a percibir por cada día de trabajo efectivo en concepto de desgaste de las mismas la cantidad siguiente: para el año 2016 la cantidad será de 0,65 euros.

Artículo 27. ROPA DE TRABAJO

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

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

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

Por cada juego no entregado en el plazo señalado el trabajador podrá reclamar a la empresa la cantidad de: para el año 2016 de 31,80 euros.

Se entregarán también aquellos elementos que exige la legislación vigente.



Artículo 28. DIETAS POR DESPLAZAMIENTO

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

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

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

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

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

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

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

2016

Dieta completa..... 36,10 €

Media dieta 9,80 €

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



Artículo 29. HORAS EXTRAORDINARIAS

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

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

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

4. A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.

Artículo 30. RETRIBUCIÓN DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

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

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

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

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

Sb= Salario Base

Ac= Antigüedad Consolidada

Cs= Complementos Salariales Anuales (en su caso)

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

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



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

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

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

Artículo 31. INAPLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

La inaplicación de las condiciones de trabajo, se regularán según lo establecido en los artículos 14, 15, 16 y 17 del Convenio General del Sector, y en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Si el periodo de consultas establecido en la citada normativa, finaliza sin acuerdo, las partes deberán remitir a la comisión paritaria del convenio colectivo de la provincia de Pontevedra, la documentación aportada y las alegaciones que consideren oportunas. La Comisión Paritaria resolverá al respecto en un plazo máximo de 7 días.

En caso de que la Comisión Paritaria no alcance un acuerdo, las partes podrán someterse a un arbitraje vinculante ante la Comisión Tripartita Gallega para la inaplicación de convenios colectivos según decreto 101/2015 de 18 de junio.

Artículo 32. INDEMNIZACIONES

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

a) En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral el importe de una mensualidad de todos los conceptos de las tablas del convenio vigente en cada momento.

b) En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional 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 responsabilidad civiles siempre que, no deriven de condenas penales exigidas o impuestas al empresario debiendo deducirse de estas en todo caso habida cuenta de la naturaleza civil que tienen la mismas y ambas partes le reconocen. Tampoco estas indemnizaciones podrán servir como base para la imposición del recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad y salud en el trabajo.

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

Artículo 33. COMPLEMENTO DE PRESTACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL

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

a) I.T. derivada de accidente laboral o enfermedad profesional: desde el primer día y hasta el alta médica.

b) I.T. derivada de accidente no laboral o enfermedad común:

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

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



CAPÍTULO VI TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 34. JORNADA

1. La jornada ordinaria anual durante el período de vigencia del presente Convenio será de 1.736 horas.

El calendario laboral para el presente año 2016, será el reflejado en el acta adjunta como anexo III.

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

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

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

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

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

Artículo 35. PROLONGACION DE LA JORNADA

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

Artículo 36. VACACIONES

1. El personal afectado por el presente Convenio, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones retribuidas de treinta días naturales de duración, de los cuales, al menos 21 serán laborables, iniciándose, en cualquier caso, su disfrute en día laborable que no sea viernes. El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses



antes al menos, del comienzo del disfrute. En el supuesto de que la empresa no tuviera elaborado el calendario anual de vacaciones, el personal podrá solicitar sus vacaciones con 60 días de antelación a la fecha de su inicio y la empresa tendrá la obligación de contestar a dicha solicitud. La solicitud no contestada por escrito al interesado en el plazo de los 30 días naturales siguientes se entiende concedida.

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

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

4. 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 periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 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 periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

5. En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el punto anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

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

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



Artículo 37. PERMISOS Y LICENCIAS

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

1. Quince días naturales en caso de matrimonio

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

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

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

3. Cinco días naturales por fallecimiento de cónyuge.

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

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

5. Un día por matrimonio de hijos.

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

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

8. Dos días por traslado de domicilio habitual.



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

10. Consulta al médico

1) Médico especialista: Por el tiempo necesario, con un máximo de cinco horas al día.

2) Médico de cabecera: Hasta un máximo de cuatro salidas anuales, sin que las ausencias puedan superar las 18 horas al año.

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

Artículo 38. INASISTENCIAS INJUSTICADAS

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

CAPÍTULO VII SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Artículo 39. FINIQUITOS

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

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

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



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

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

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

Artículo 40. JUBILACIÓN

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

A) Jubilación forzosa.

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

B) Jubilación anticipada.

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

C) Jubilación parcial.

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

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

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

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

2. Según el acuerdo de la Comisión Paritaria de este convenio colectivo, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Pontevedra nº 112 con fecha de 12 de junio de 2013, se prevé en este convenio la posibilidad de acudir a la jubilación anticipada y parcial como medidas



encaminadas a mejorar la estabilidad y calidad en el empleo en el sector de la construcción, medidas que podrán ser adoptadas por las empresas dentro de las figuras que jurídicamente lo permitan, en los términos del artículo 8 del Real Decreto Ley 5/2013 de 15 de marzo.

Además, lo dispuesto en este artículo será tenido en cuenta en relación con el artículo 8 del Real Decreto Ley 5/2013 de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, por el que se da una nueva redacción al apartado 2 de la Disposición Final Duodécima de la Ley 27/2011 de 1 de agosto sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, en relación con lo dispuesto en la disposición final quinta del mismo Real Decreto Ley a los efectos de la aplicación de la regulación de la pensión de jubilación vigente antes de 1 de enero de 2013 en los siguientes supuestos:

1º Las personas con relación laboral suspendida o extinguida como consecuencia de decisiones adoptadas en expedientes de regulación de empleo, o por medio de convenios colectivos de cualquier ámbito, acuerdos colectivos de empresa así como por decisiones adoptadas en procedimientos concursales, aprobados, suscritos o declarados con anterioridad a 1 de abril de 2013, siempre que la extinción o suspensión de la relación laboral se produzca con anterioridad a 1 de enero de 2019, por el cual los trabajadores afectados, los representantes unitarios y sindicales o las empresas dispondrán hasta el 15 de abril de 2013 para comunicar y poner a disposición de las direcciones provinciales del Instituto Nacional de Seguridad Social copia de los expedientes de regulación de empleo, aprobados con anterioridad al 1 de abril de 2013, de los convenios colectivos de cualquier ámbito así como acuerdos colectivos de empresa, suscritos con anterioridad a dicha fecha, o de las decisiones adoptadas en procedimientos concursales dictadas antes de la fecha señalada, en los que se contemple, en unos y otros, la extinción de la relación laboral o la suspensión de la misma, con independencia de que la extinción de la relación laboral se haya producido con anterioridad o con posterioridad al 1 de abril de 2013.

2º Las personas que hayan accedido a la pensión de jubilación parcial con anterioridad a 1 de abril de 2013, así como las personas incorporadas antes de dicha fecha a planes de jubilación parcial recogidos en convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresa con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se haya producido con anterioridad o posterioridad a 1 de abril de 2013, por el cual los trabajadores afectados, los representantes unitarios y sindicales o las empresas, dispondrán hasta el 15 de abril de 2013 para comunicar y poner a disposición de las direcciones provinciales del Instituto Nacional de Seguridad Social los planes de jubilación parcial, recogidos en convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresas, suscritos antes del día 1 de abril de 2013, con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se haya producido con anterioridad o con posterioridad al 1 de abril de 2013.



En consecuencia, los trabajadores del sector de la construcción que se vean afectados por una jubilación forzosa, anticipada voluntaria o involuntaria, o parcial, se entenderán incluidos en los supuestos del artículo 8 del Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, siéndoles de aplicación, siempre que cumplan los demás requisitos previstos en ese artículo, la regulación de la pensión de jubilación vigente antes de 1 de enero de 2013, esto es, la regulación vigente antes de la entrada en vigor de la Ley 27/2011 de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

3º El ámbito del presente acuerdo es el del Convenio Colectivo de Construcción de la Provincia de Pontevedra y su ámbito temporal se extenderá desde la fecha de la firma, hasta el día 31 de diciembre de 2018, con independencia de la vigencia del resto del articulado del convenio colectivo.

Art 41. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

1. Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de seguir avanzando en la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, e incidir en la igualdad de trato y no discriminación de género, así como en la eliminación de estereotipos, fomentando el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, se comprometen a adoptar las medidas que se estimen necesarias y acuerdan llevar a cabo diferentes actuaciones en base a los siguientes principios:

a. Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a la formación, a la promoción, a la protección a la maternidad y en las condiciones de trabajo.

b. Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta.

c. Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.

d. Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los ámbitos de la empresa.

2. Según lo dispuesto en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, en el caso de empresas de más de 250 trabajadores las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad.



3. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenando de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

4. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

5. Para la consecución de estos objetivos fijados, los Planes de Igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

6. Los Planes de Igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

CAPÍTULO VIII DERECHOS Y GARANTÍAS DEL TRABAJADOR

Artículo 42. DERECHOS SINDICALES

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

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

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

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



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

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

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

Serán preferentemente, miembros del Comité de Empresa.

8. El Delegado Sindical, tiene las siguientes funciones:

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

b) Asistir a las reuniones del Comité de empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de Interpretación, con y sin voto y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

c) Tendrán acceso a la misma información y documentación de la empresa que ésta debe de poner a disposición del Comité de Empresa de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda.

d) Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afectan a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato.

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

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los trabajadores afiliados al Sindicato.

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

c) La implantación o revisión del sistema de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.



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

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

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

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

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

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

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

Artículo 43. GARANTÍAS

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

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

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o razón de desempeño de su representación.



c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias relativas a su representación pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello, previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina. Los delegados sindicales de acuerdo con el sindicato a que pertenezcan tendrán derecho a la acumulación de horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones en uno o varios de ellos sin rebasar el máximo total de horas legalmente establecidas.

e) Sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación y otras entidades.

f) Los Comités de Empresa y representantes de los trabajadores serán informados sobre la implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimientos de sistemas y primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

g) En todo lo no regulado expresamente en este convenio en materia de derechos y garantías sindicales se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

h) En todos los centros de trabajo será obligatoria la existencia de tablones de anuncios para fijar comunicaciones e información sindical.

Artículo 44. GARANTÍAS SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

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

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

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

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



CAPÍTULO IX COMISIÓN PARITARIA

Artículo 45. COMISIÓN PARITARIA

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

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

3. La Comisión habrá de reunirse, al menos una vez al trimestre y su funcionamiento se realizará de la forma que la misma acuerde. El domicilio de esta Comisión queda establecido en la C/ Real nº 16 bajo de Vigo 36202.

Artículo 46. FUNCIONES Y PROCEDIMIENTOS DE LA COMISIÓN PARITARIA

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

a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.

b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.

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

d) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo.

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



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

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

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

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

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

6. Las partes firmantes asumen el contenido del Acuerdo Interprofesional Gallego sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos de Trabajo (A.G.A.) publicado en el D.O.G. de 24 de mayo de 2013, que desenvolverá sus efectos en los ámbitos del presente Convenio, con el alcance previsto en el propio A.G.A.

CAPÍTULO X FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 47. COMISIÓN PARITARIA PROVINCIAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL

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



Serán funciones de esta Comisión:

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

Artículo 48. FORMACIÓN CONTÍNUA

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

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

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

c) El 50% de las horas a cargo de la empresa supondrá un máximo anual de 20 horas por trabajador pudiendo distribuirse en una o varias acciones formativas.



d) El trabajador solicitante deberá haber superado el período de prueba y tener, en todo caso, una antigüedad mínima de un mes en la empresa.

e) Durante las horas formativas a cargo de la empresa el trabajador tendrá derecho al salario que le correspondería como si estuviera trabajando en jornada ordinaria.

f) El trabajador habrá de acreditar ante la empresa la asistencia a la correspondiente acción formativa.

g) Los permisos individuales de formación, recogidos en el IV Acuerdo Nacional de Formación Continua, se regirán por lo dispuesto en el mismo.

Artículo 49. TARJETA PROFESIONAL

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

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

CAPÍTULO XI SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 50. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

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

Son funciones de esta Comisión:

- Recabar del Ministerio de Trabajo y del Gobierno Autónomo el reconocimiento oficial como interlocutor social sectorial en materia de Seguridad e Higiene, tanto en su aspecto legislativo como en el desarrollo de planes y medidas formativas.
- Estudiar y acordar los mecanismos oportunos de coordinación de la información provincial en materia de siniestralidad en el sector, que suministrarán las comisiones específicas provinciales, o en su defecto, las comisiones paritarias de los convenios.



- Promover cuantas medidas considere tendentes a mejorar la situación del Sector en esta materia, teniendo como objetivo fundamental el extender la preocupación por la Seguridad a todos los niveles, fomentando campañas de mentalización, etc.
- Acometer las gestiones necesarias para obtener los medios que le permitan desarrollar sus funciones con la eficacia adecuada.
- Cuantas otras funciones acuerde la propia Comisión atribuirse, encaminadas a sus fines.
- Elaborar las normas que en esta materia han de sustituir a lo dispuesto en la derogada Ordenanza Laboral de 28 de Agosto de 1.970.

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

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

Artículo 51. DELEGADOS DE PREVENCIÓN

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

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

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

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



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

a) Los trabajadores vinculados por contratos de duración determinada superior a un año se computarán como trabajadores fijos de plantilla.

b) Los contratados por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el período de un año anterior a la designación. Cada doscientos días trabajados o fracción se computarán como un trabajador más.

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

Artículo 52. RECONOCIMIENTOS MÉDICOS

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

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

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

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

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

Artículo 53. ASPECTOS RELATIVOS A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

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



CAPÍTULO XII SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

Artículo 54. SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES

Las partes firmantes asumen el contenido del Acuerdo Interprofesional Gallego sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos de Trabajo (A.G.A.), publicado en el D.O.G. de 24 de mayo de 2013, que desenvolverá sus efectos en los ámbitos del presente Convenio, con el alcance previsto en el propio A.G.A.

DISPOSICIÓN FINAL

En lo no dispuesto en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo establecido en el V Convenio General del sector, publicado en el B.O.E. del 15 de Marzo de 2012 y demás normas de general aplicación.

DISPOSICIÓN ADICIONAL I

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL II

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

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL III

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



TABLA DE NIVELES

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

A N E X O I

TABLA DE SALARIOS 2016

| Nivel | Salario base 14 pagas iguales | Plus Extrastr. | | Total Anual | Hora Extra sin complementos |
|--------|----------------------------------|----------------|-------|-------------|--------------------------------|
| | | Día | Mes | | |
| II | 1.759,87 | 4,58 | 90,35 | 25.632,03 | 20,37 |
| III-IV | 1.386,33 | 4,58 | 90,35 | 20.402,47 | 16,09 |
| V | 1.284,27 | 4,58 | 90,35 | 18.973,63 | 14,90 |
| VI | 1.232,01 | 4,58 | 90,35 | 18.242,99 | 14,55 |
| VII | 1.211,93 | 4,58 | 90,35 | 17.960,87 | 14,28 |
| VIII | 1.199,83 | 4,58 | 90,35 | 17.791,47 | 14,23 |
| IX | 1.167,49 | 4,58 | 90,35 | 17.338,71 | 13,92 |
| X | 1.132,82 | 4,58 | 90,35 | 16.853,33 | 13,61 |
| XI-XII | 1.108,11 | 4,58 | 90,35 | 16.507,39 | 13,41 |
| XIII | 756,59 | 4,58 | 90,35 | 11.586,11 | |



ANEXO II**ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA A FECHA 21-11-96**

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



ANEXO III**CALENDARIO LABORAL****ACTA COMISIÓN NEGOCIADORA
CALENDARIO LABORAL CONSTRUCCIÓN 2016
PROVINCIA PONTEVEDRA**

En la sede de APEC Pontevedra sita en el nº 16 de la C/ Real de Vigo, se reúnen el día 24 de noviembre de 2015, la personas citadas al margen en sus respectivas representaciones con el objeto de proceder a la negociación del calendario laboral del sector construcción para el año 2016 en la provincia de Pontevedra.

Tras las deliberaciones entre la representación empresarial y la de los trabajadores, se alcanza el siguiente acuerdo:

La jornada laboral anual se establece en 1.736 horas, fijándose como festivos de convenio los siguientes días:

- 4 y 5 de enero.
- 16 de mayo.
- 16 de agosto.
- 31 de octubre.
- 5, 7, 9 y 23 de diciembre.

Además de los días señalados anteriormente, en los siguientes ayuntamientos por coincidir el festivo local con un día no laborable o con festivo de convenio, se establecen como no laborables los siguientes días:

- 18 de mayo: A Cañiza, Covelo, Mondariz, Mondariz Balneario y Oia.
- 18 de julio: Bueu, Marín y Moaña.
- 8 de agosto: Soutomayor.
- 17 de agosto: Arbo, Caldas de Reis, Gondomar, Mondariz, Vigo y Vilagarcía.
- 26 de septiembre: Poio.

La partes firmantes, acuerdan autorizar a José Antonio Martínez Fernández con DNI 9.407.008P para proceder a realizar cuantos trámites sean necesarios ante la autoridad laboral con la finalidad de que este calendario sea registrado y publicado en los diarios oficiales.

Siendo las 19:00 horas se da por finalizada la reunión.

ASISTENTES**APEC**

- Aquilino Aguite Estévez
- Andrés Iglesias Portas
- Beatriz Iglesias Fernández
- Javier Alvarez Pérez
- José Antonio Martínez Fdez.

FCM-CIG

- Alberto Fernández Campo
- Carlos Méndez Iglesias

Construcción y Servicios CCOO

- Francisco Estévez Rodríguez
- Valeriano González Alejandro

MCA-UGT

- Jesús Prieto Freaza
-



ANEXO IV

MODELO DE RECIBO DE FINIQUITO

Nº.....

RECIBO FINIQUITO

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

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

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

El trabajador.

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

(1) SI o NO

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

Expedido por

Fecha de expedición.....

SELLO Y FIRMA

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



ANEXO V

MODELO DE RECIBO DE FINIQUITO

Nº.....

RECIBO FINIQUITO

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

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

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

El trabajador.

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

(1) SI o NO

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

Expedido por

Fecha de expedición.....

SELLO Y FIRMA

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

Vigo, 15/02/2017.—O Xefe Territorial, Ignacio Rial Santomé.



XUNTA DE GALICIA

CONSELLERÍA DE ECONOMÍA, EMPREGO E INDUSTRIA SERVIZO DE EMPREGO E ECONOMÍA SOCIAL

Convenios colectivos

CALENDARIO LABORAL 2017 DO SECTOR DA CONSTRUCCIÓN

CONVENIO O ACORDO: CONSTRUCCIÓN

- Expediente: 36/01/0250/2016
- Data: 01/02/2017
- Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRICIÓN E PUBLICACIÓN
- Código de Convenio número 36000435011981.

Visto o Acordo da Comisión Negociadora do convenio colectivo do sector da Construcción da provincia de Pontevedra, polo que se establece o calendario laboral para o ano 2017, suscrito en representación da parte económica, por unha representación da Asociación Provincial de Empresarios de la Construcción (APEC), e da parte social polos representantes das centrais sindicais, MCA-UGT, CC.OO Construcción e Servizos e FCM-CIG, o 29 de novembro do 2016.

Primeiro.- Dito Acordo foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 01 de decembro de 2016.

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

FUNDAMENTOS DE DEREITO

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

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

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

Esta xefatura territorial,



A C O R D A:

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

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

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

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DE CONVENIO COLECTIVO DE CONSTRUCCIÓN PARA LA PROVINCIA DE PONTEVEDRA, CONSTITUIDA A EFECTOS DE DETERMINAR EL CALENDARIO LABORAL DE 2017.

ASISTENTES

| NOMBRE Y APELLIDOS | DNI | REPRESENTACIÓN | FIRMA |
|-----------------------------|-------------|-------------------------------|-------|
| José Luis Campos Novo | 35.285.031H | APEC Pontevedra | |
| Pablo Trelles García | 76.820.901G | APEC Pontevedra | |
| Diego Álvarez Méndez | 36.114.582M | APEC Pontevedra | |
| José Gómez Chan | 35.303.175S | APEC Pontevedra | |
| Carlos Méndez Iglesias | 36.160.571V | FCM-CIG | |
| Alberto Fernández Campo | 36.001.817D | FCM-CIG | |
| Xulio Vicente González | 76.897.324K | FCM-CIG | |
| Ricardo Arias Alén | 36.125.539Z | FCM-CIG | |
| Fernando Granda Quintana | 50.436.203D | MCA-UGT | |
| Francisco Estévez Rodríguez | 36.064.859P | CCOO Construcción y Servicios | |

En la sede social de la Asociación Provincial de Empresarios da Construcción (APEC Pontevedra), sita en la C/ Real 16 de Vigo, siendo las 17:30 del día 29 de noviembre de 2016, se reúnen las personas arriba citadas en calidad de la representación que ostentan a los efectos de determinar el calendario laboral aplicable al Sector de la Construcción en la provincia de Pontevedra para el año 2017.

Tras una deliberación, las partes acuerdan que para ajustar las 1.736 horas laborales establecidas en el artículo 34 del convenio provincial, se fijan como días festivos para el Sector de la Construcción en la provincia de Pontevedra, los siguientes:

- 5 de enero
- 27 de marzo
- 23 de junio
- 24 de julio



- 14 de agosto
- 13 de octubre
- 7 de diciembre
- 29 de diciembre

Por coincidir el festivo local o algún festivo de convenio fijado en esta acta con día no laborable, también se fijó en los siguientes concellos que se relacionan, los festivos siguientes:

- 9 de enero: Illa de Arousa.
- 26 de junio: Caldas de Reis y Poio.
- 26 de julio: Valga.
- 16 de Agosto: Catoira.
- 13 de noviembre: Bueu, Forcarei y Moaña.

Las partes autorizan a José Antonio Martínez Fernández, para que realice los trámites administrativos que resulten necesarios a los efectos de proceder al registro del presente acuerdo ante la autoridad laboral para su posterior publicación en el BOP.

Y sin más asuntos que trata, concluye la reunión a las 17:45 horas de la fecha citada.

O Xefe Territorial, Ignacio Rial Santomé.

