



Boletín Oficial

Provincia de Ourense



N.º 193 · Mércores, 23 agosto 2023

Dep. legal: OR-1/1958 · Franqueo concertado 30/2

SUMARIO

II. ADMINISTRACIÓN XERAL DO ESTADO	
Confederación Hidrográfica do Miño-Sil, O.A.	
Comisaría de Augas. Ourense	
Información pública do expediente A/32/31320 de solicitude de concesión dun aproveitamento de augas no termo municipal de Vilamartín de Valdeorras, a petición da Consellería do Medio Rural - SPIF.....	2
III. COMUNIDADE AUTÓNOMA	
Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade	
Xefatura Territorial de Ourense	
Convenio colectivo para o sector da construción da provincia de Ourense (2022-2026).....	2
IV. ENTIDADES LOCAIS	
Barco de Valdeorras (O)	
Aprobación definitiva do exp. de modificación do anexo de subvencións dos Orzamentos para 2023, prorrogados do 2022.....	48
Aprobación definitiva do exp. de modificación de créditos n.º 1/2023, de suplemento de crédito.....	48
Beade	
Resolución da Alcaldía, de nomeamento de tenentes/as de alcalde e membros da Xunta de Goberno Local; periodicidade das sesións ordinarias e delegación de atribucións na Xunta de Goberno Local.....	49
Acordo plenario, de creación da Xunta de Goberno Local.....	50
Ourense	
Decreto da Alcaldía Núm. 2023006314, de delegación nun concelleiro da competencia de sinatura nas actas previas e de ocupación do "Eixo de mobilidade sostible en Ourense, treito Os Remedios-Expourense (senda Río Barbaña).....	51
II. ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO	
Confederación Hidrográfica del Miño-Sil, O.A.	
Comisaría de Aguas. Ourense	
Información pública del expediente A/32/31320 de solicitud de concesión de un aprovechamiento de aguas en el término municipal de Vilamartín de Valdeorras, a petición de la Consellería del Medio Rural - SPIF.....	2
III. COMUNIDAD AUTÓNOMA	
Consellería de Promoción del Empleo e Igualdad	
Jefatura Territorial de Ourense	
Convenio colectivo para el sector de la construcción de la provincia de Ourense (2022-2026).....	25
IV. ENTIDADES LOCALES	
Barco de Valdeorras (O)	
Aprobación definitiva del exp. de modificación del anexo de subvenciones de los Presupuestos para 2023, prorrogados de 2022.....	48
Aprobación definitiva del exp. de modificación de créditos n.º 1/2023, de suplemento de crédito.....	49
Beade	
Resolución de la Alcaldía, de nombramiento de tenientes/as de alcalde y miembros de la Junta de Gobierno Local; periodicidad de las sesiones ordinarias y delegación de atribuciones en la Junta de Gobierno Local.....	50
Acuerdo plenario, de creación de la Junta de Gobierno Local.....	50
Ourense	
Decreto de la Alcaldía Núm. 2023006314, de delegación en un concejal de la competencia de firma en las actas previas y de ocupación del "Eje de movilidad sostenible en Ourense, tramo Os Remedios-Expourense (senda Río Barbaña).....	51



II. ADMINISTRACIÓN XERAL DO ESTADO II. ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

Confederación Hidrográfica do Miño-Sil, O.A. Comisaría de Augas Ourense

Información pública

Expediente: A/32/31320

Asunto: solicitude de concesión de aproveitamento de augas.

Peticionario: Consellería do Medio Rural - SPIF

NIF nº: S 1511001H

Domicilio: rúa Villamil e Castro, s/n, 32004 - Ourense (Ourense)

Nome do río ou corrente: regato innominado

Caudal solicitado: 522,72 m³

Punto de emprazamento: Cernego (San Víctor)

Termo municipal e provincia: Vilamartín de Valdeorras (Ourense)

Destino: extinción de incendios

Coordenadas (UTM-ETRS89): regato innominado:

X = 657.419; Y = 4.699.481

Breve descripción das obras e finalidade:

Aproveitamento de 522,72 m³ de auga procedente dun regato innominado. As augas captadas do leito mediante un tubo perforado pasan a unha arqueta filtrante e posteriormente son conducidas mediante tubaxe de polietileno ata un depósito de formigón armado para a extinción de incendios.

Isto faise público para xeral coñecemento por un prazo dun mes, contado a partir do seguinte á data de publicación do presente anuncio no Boletín Oficial da Provincia de Ourense, co fin de que os que se consideren prexudicados co solicitado poidan presentar as súas reclamacións, durante o prazo indicado, dirixidas á Confederación Hidrográfica do Miño-Sil, OA, ante este organismo, no Concello de Vilamartín de Valdeorras, ou a través de calquera dos medios ou rexistros previstos na Lei 39/2015, do 1 de outubro, do procedemento administrativo común das administracións públicas.

Faise constar que o expediente estará de manifesto para a súa consulta nas oficinas da Confederación Hidrográfica do Miño-Sil, OA (Comisaría de Augas, Progreso, 6 - 32005 - Ourense).

Tendo en conta a situación actual no que respecta á exposición a coronavirus e aos riscos sanitarios derivados polo contaxio da COVID-19, para acceder ao expediente de forma presencial, deberase de solicitar cita previa e respectar en todo momento as medidas de seguridade que establezan as autoridades sanitarias e as instrucións do persoal do Organismo.

A xefa do Servizo. Asdo.: Julia Gómez Alonso.

Documento asinado electronicamente.

Confederación Hidrográfica del Miño-Sil, O.A. Comisaría de Augas Ourense

Información pública

Expediente: A/32/31320

Asunto: solicitud de concesión de aprovechamiento de aguas.

Peticionario: Consellería del Medio Rural - SPIF

NIF nº: S 1511001H

Domicilio: Calle Villamil e Castro, s/n, 32004 - Ourense (Ourense)

Nombre del río o corriente: regato innominado

Caudal solicitado: 522,72 m³

Punto de emplazamiento: Cernego (San Víctor)

Término municipal y provincia: Vilamartín de Valdeorras (Ourense)

Destino: extinción de incendios

Coordenadas (UTM-ETRS89): regato innominado:

X = 657.419; Y = 4.699.481

Breve descripción de las obras y finalidad:

Aprovechamiento de 522,72 m³ de agua procedente de un regato innominado. Las aguas captadas del cauce mediante un tubo perforado pasan a una arqueta filtrante y posteriormente son conducidas mediante tubería de polietileno hasta un depósito de hormigón armado para la extinción de incendios.

Lo que se hace público para general conocimiento por un plazo de un mes, contado a partir del siguiente a la fecha de publicación del presente anuncio en Boletín Oficial de la Provincia de Ourense, a fin de que los que se consideren perjudicados con lo solicitado puedan presentar sus reclamaciones, durante el plazo indicado, dirigidas a la Confederación Hidrográfica del Miño-Sil, OA, ante este organismo, en el Ayuntamiento de Vilamartín de Valdeorras, o a través de cualquiera de los medios o registros previstos en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Se hace constar que el expediente estará de manifesto para su consulta en las oficinas de la Confederación Hidrográfica del Miño-Sil, OA (Comisaría de Aguas, Progreso, 6 - 32005 - Ourense).

Teniendo en cuenta la situación actual en lo que respecta a la exposición a coronavirus y a los riesgos sanitarios derivados por el contagio de la COVID-19, para acceder al expediente de forma presencial, se deberá de solicitar cita previa y respetar en todo momento la medidas de seguridad que establezcan las autoridades sanitarias y las instrucciones del personal del Organismo.

La jefa del Servicio. Fdo.: Julia Gómez Alonso.

Documento firmado electrónicamente.

R. 2.244

III. COMUNIDADE AUTÓNOMA III. COMUNIDAD AUTÓNOMA

Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade

Convenio ou Acordo: Construción e Obras Públicas

Expediente: 32/01/0029/2023

Data: 02/08/2023

Asunto: resolución de inscripción e publicación

Destinatario: María José de Miguel Pérez

Código de convenio número 32000155011981

Unha vez visto o texto do convenio colectivo da empresa Construción e Obras Públicas para os anos 2022-2026, que subscribiu o día 07/06/2023, a comisión negociadora conformada pola parte empresarial (Asociación Provincial de Empresarios da Construción de Ourense (ACO) e pola representación das persoas traballadoras (FICA-UXT e CC.OO.), e de conformidade co que dispón o artigo 90.2 e 3 do Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o Texto refundido da Lei do estatuto dos traballadores [BOE 255, do 24 de outubro de 2015], o Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo [BOE 143, do 12 de xuño de 2010], o Real decreto 2412/1982, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo [BOE 232, do 28 de setembro de 1982],

polo Decreto 59/2023 do 14 de xuño, polo que se establece a estrutura orgánica da Xunta de Galicia, o Decreto 79/2023, do 22 de xuño, polo que se fixa a estrutura orgánica das vicepresidencias e das consellerías da Xunta de Galicia, e o Decreto 123/2022, do 23 de xuño de 2022, polo que se establece a estrutura orgánica da Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade.

Esta Xefatura Territorial, resolve:

Primeiro. Ordenar a súa inscrición e depósito no Rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo e plans de igualdade da Comunidade Autónoma de Galicia e notificación á representación empresarial e social da comisión negociadora.

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

Ourense, na data da sinatura electrónica. O xefe territorial da Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade en Ourense.

Asdo.: Yago Borrajo Sánchez.

Convenio colectivo para o sector da construción da provincia de Ourense (2022-2026)

Artigo 1.º Ámbito de aplicación

O presente convenio colectivo será de aplicación e obrigado cumprimento nas seguintes actividades:

- a) As dedicadas á construción e obras públicas, comprendendo:
 - Albanelería.
 - Formigón.
 - Pintura para decoración e empapelado.
 - Carpintaría de armar.
 - Embaldosado e solado.
 - Empedrado e lastrado.
 - Escultura, decoración e escaiola.
 - Estucado e revocado.
 - Pedra e mármore, incluíndose as fábricas e talleres de serra e labra, tanto mecánica como manual.
 - Portlandistas de obra.
 - Pocería.
 - Canteiras, graveiras, areeiras e a explotación e manufactura de terras industriais, ben explotadas ao descuberto, galerías ou minas e vetas explotadas para uso propio polas empresas dedicadas principalmente á construción e obras públicas en xeral, aínda que a produción non se absorba totalmente por estas.
 - Canteiras, graveiras e areeiras, cuxa materia se destine a construción e obras públicas e non sexan explotadas directamente por empresas construtoras.
 - Os traballos que se realicen nos portos, en terra firme, peiraos e espigóns.
 - Fabricación de elementos auxiliares e materiais da construción para a súa exclusiva ou preferente utilización e consumo, absorbéndose nas propias obras toda ou a maior parte da devandita produción.
 - Rexeneración de praias.
 - Movemento de terras.
 - Carpintaría utilizada polas empresas da construción, ben sexa nas obras ou nos seus talleres; con todo, non será de aplicación este convenio a aqueles talleres de carpintaría que aínda traballando con elementos para a construción non pertencen a empresas deste ramo.
 - Colocación de artigos de pedra artificial, puída ou sen puír, así como a súa fabricación a pé de obra para a súa utilización exclusiva da.
 - Colocación de illantes en obras, como actividade principal.
 - Abastecemento e saneamento de augas, colocación de tubaxes e elementos accesorios destas; apertura e peche de gabias e as súas reparacións, incluíndo as que se realizan para calquera clase de instalacións de subministracións, tales como gas,

teléfono, electricidade, etc., cando sexa empregado, principalmente, persoal de construción e obras públicas.

- A confección de canizos e ceos rasos.
 - As empresas inmobiliarias, incluídas as cooperativas de vivendas.
 - As empresas dedicadas ao estudo, plan e construción de obras públicas e particulares (estradas, viadutos, túneles, autoestradas, pasos elevados) ou simplemente á realización das obras indicadas.
 - A promoción ou execución de urbanizacións.
 - A promoción da edificación de inmobles de calquera xénero.
 - Empresas dedicadas a cimentacións e as que realicen sondaxes para a construción principalmente.
 - Empresas cuxa actividade principal consista no aluguer no alugueiro de maquinaria e equipo para a construción, co persoal para o seu manexo.
 - Empresas de rehabilitación, mantemento e demolición e derrubamentos de obras.
 - Talleres de fabricación de ferralla, cuxo destino principal sexa a construción.
 - Os traballos verticais de construción, rehabilitación, rehabilitación, reparación e pintura.
 - Xestión de residuos en obra.
 - As de control de calidade para a construción e obras públicas.
 - b) A conservación e mantemento de autoestradas, autovías, estradas e vías férreas, en desenvolvemento do establecido no apartado b) do artigo 3 do Convenio xeral do sector da construción (en diante CGSC).
 - c) Canteiras, areeiras, graveiras e a explotación de terras industriais. En desenvolvemento do disposto no apartado c) do artigo 3 do CGSC, son aplicables o seus preceptos ás relación de traballo nas empresas dedicadas á explotación de canteiras, graveiras e areeiras, para a obtención de pedra para a construción e terras silíceas refractarias e demais industriais, ben explotadas ao descuberto, galerías ou minas que non se exploten como industria auxiliar doutra principal que se ache regulamentada.
 - Exceptúanse os traballos das empresas explotadoras de terras industriais que veñan regulándose pola Regulamentación nacional de traballo nas minas de fosfatos, xofre, potasa, talco e demais explotacións mineiras non comprendidas noutra regulamentación.
 - d) Embarcacións, artefactos flotantes e ferrocarrís auxiliares de obras e portos. En desenvolvemento do disposto no apartado d) do artigo 3 do CGSC, son de aplicación os seus preceptos ao persoal de embarcacións, artefactos flotantes e explotacións de ferrocarrís auxiliares das obras de portos e, en xeral, a todos aqueles traballadores empregados na súa construción ou reparación, así como as ampliacións, modificacións e excepcións que se establezan para este grupo a condición de que o seu traballo se efectúe de maneira exclusiva para a construción e reparación dos portos.
 - e) O comercio de construción maioritario e exclusivista.
- En desenvolvemento do disposto no apartado e) do artigo 3 do CGSC, rexeranse polo mesmo o comercio de calquera dos artigos elaborados por empresas incluídas dentro do ámbito deste convenio ou destinadas ao uso principal das mesmas, con arranxo ás súas propias función e actividades, sempre que sexan almacenistas e exclusivistas.
- Artigo 2.º Ámbito persoal
1. A normativa deste convenio será de obrigada e xeral observancia para todas as empresas, entidades e persoas traballadoras das actividades enumeradas no artigo anterior.



2. Exclúese do ámbito deste convenio o persoal de alta dirección cuxa relación laboral especial se regula no Decreto 1382/1985, do 1 de agosto. Este persoal é de libre designación pola empresa. A súa relación laboral rexerá polo seu contrato de traballo e, no seu caso, pola normativa especial que lle resulte de aplicación.

Igualmente, afectará a todas aquelas persoas que, prestando servizos laborais nunha empresa ourensá, se despracen fóra da provincia.

Artigo 3.º Vixencia

O presente convenio substitúe e anula os anteriores acordos vixentes, e entrará en vigor o 1 de xaneiro de 2022 e expira o 31 de decembro de 2026.

Artigo 4.º Denuncia

A denuncia será sempre expresa e por escrito, e cunha antelación mínima dun mes á data do seu vencemento ou de calquera das súas prórrogas, no seu caso. Unha vez denunciado o convenio, e ata tanto non se logre acordo expreso, perderán vixencia soamente as súas cláusulas obrigacionais, manténdose en vigor o seu contido normativo.

Artigo 5.º Compensación, absorción e garantía “ad personam”

As persoas traballadoras que con anterioridade á sinatura deste convenio viñesen gozando de mellores condicións que as aquí pactadas, conservaranas na súa totalidade e, en consecuencia, serán absorbidas por este se as condicións deste convenio, consideradas globalmente e en cómputo anual, superan as citadas melloras.

Artigo 6.º Lexislación complementaria

No non establecido neste convenio, estarase ao que dispoñan o CGSC e as demais fontes do dereito, respectando o seu principio xerárquico.

Artigo 7.º Comisión paritaria

Constitúese nesta data Comisión paritaria, composta por dous representantes sindicais e dous representantes da Asociación Provincial de Empresarios da Construción de Ourense (ACO).

Os acordos desta comisión terán a mesma eficacia que a cláusula que fose interpretada. Como membros integrantes desta comisión e por parte das centrais sindicais, designanse como titulares:

Por FICA UXT: Manuel B. González Rodríguez

Por CC.OO. de construción e servizos: Antonio Pérez Jácome E pola Asociación Provincial de Empresarios da Construción de Ourense: Cesáreo Fernández Ríos e María J. de Miguel Pérez

A Comisión haberá de reunirse, nun prazo non superior a cinco días a partir da solicitude por calquera das partes interesadas, e o seu funcionamento realizarase na forma que a mesma acorde.

Artigo 8.º Funcións e procedementos da Comisión paritaria

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

- Vixilancia e seguimento do cumprimento deste convenio.
- Interpretación da totalidade dos preceptos deste convenio.
- Por solicitude dalgunha das partes, mediar e/ou tentar conciliar, no seu caso, e por acordo previo e a solicitude destas, arbitrar en cantas ocasións e conflitos, todos eles de carácter colectivo, poidan suscitarse na aplicación do presente Convenio.
- Entender, de forma previa e obrigatoria á vía administrativa e xurisdiccional, nos termos previstos no apartado 2 deste artigo, sobre a formulación de conflitos colectivos que xurdan pola aplicación e interpretación deste convenio.
- Establecer o calendario laboral provincial, adaptando os días de traballo a xornada anual pactada a nivel nacional.

f) Elaborar as táboas salariais de cada ano aplicando a concreción cuantitativa que corresponda.

g) Cantas outras función tendan á maior eficacia práctica deste convenio, ou se deriven do estipulado no seu texto e anexos que formen parte deste.

2. Como trámite que será previo e preceptivo a toda actuación administrativa ou xurisdiccional que se promova, as partes signatarias deste convenio obríganse a comunicarlle á Comisión paritaria cantas dúbidas, discrepancias e conflitos colectivos, de carácter xeral, puidesen exporse 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 exposto ou, se iso no fose posible, emita ditame respecto diso. O devandito trámite previo entenderase cumprido no caso de que transcorrese o prazo previsto no seguinte apartado 5 sen que emitise resolución ou ditame.

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

3. A comisión poderá solicitar, por vía de ampliación, canta información ou documentación estime pertinente para unha mellor ou máis completa información do asunto, a cuxo efecto concederá un prazo ao proponente que non poderá exceder de cinco días hábiles.

4. A Comisión paritaria, unha vez recibido o escrito-proposta ou, no seu caso, completada a información pertinente, dispoñerá dun prazo non superior a vinte días hábiles para resolver a cuestión suscitada ou, se iso non fose posible, emitir o oportuno ditame. Logo de transcorrer o devandito prazo sen producirse resolución nin ditame, quedará aberta a vía administrativa ou xurisdiccional competente.

Artigo 9.º Xornada laboral

Establécese unha xornada laboral anual de 1.736 horas de traballo efectivo. Unha xornada laboral de corenta horas semanas de traballo efectivo, distribuídas en oito horas diarias de luns a venres, ambos os dous incluídos.

Para axustar o calendario laboral anual neste exercicio 2023, fíxanse como días non laborais: 20 de febreiro, 10 de abril, 24 de xullo, 14 de agosto, 13 de outubro, 10 de novembro (exclusivo para o Concello de Ourense), 7, 22 e 26 de decembro.

Logo do acordo entre empresa e persoas traballadoras, as ditas datas poden ser permutadas por outras. Cando un festivo local coincida con algún festivo de convenio, este pasarase ao anterior ou posterior día laboral. Estes días así establecidos non computarán a efecto do goce das vacacións.

Para fixar os días que correspondan para axustar xornada en 2024 a 2026, a Comisión paritaria reunirse no mes de novembro de cada ano.

Para adaptar o traballo e a xornada aos fenómenos meteorolóxicos adversos terase en conta o que dispón o Real decreto-lei 4/2023, do 11 de maio, polo que se adoptan medidas urxentes en materia agraria e de augas en resposta á seca e ao agravamento das condicións do sector primario derivado do conflito bélico en Ucraína e das condicións climatolóxicas, así como de promoción do uso do transporte público colectivo terrestre por parte dos mozos e prevención de riscos laborais en episodios de elevadas temperaturas

Artigo 10.º Soldo base e remuneración total

Segundo anexo I e anexo II

Artigo 11.º Plus de asistencia

Establécese un plus de asistencia para as persoas das categorías II á XII con rendemento normal e non teñan ningunha falta

de asistencia ao traballo non xustificada (Importe segundo anexo I e anexo II).

Artigo 12.º Perda do plus de asistencia

A primeira xornada non traballada completa supoñerá a perda de catro días do plus; a segunda, a perda de dez días do plus, e a terceira, a perda total. As faltas inxustificadas computaranse dentro de cada mes natural, e para determinar o plus de asistencia diario divídese entre vinte e cinco a cantidade que consta na táboa de remuneracións. A perda deste plus é independente das sancións que poidan ser impostas en base á normativa vixente.

Artigo 13.º Plus de transporte

Establécese un plus de transporte, tal como se reflicte no anexo I e anexo II que se aboará a todas as persoas traballadoras, calquera que sexa a distancia que separa o centro de traballo do seu domicilio. Será satisfeito única e exclusivamente en xornada completa realmente traballada. Este plus non cotizará á Seguridade Social nin accidente de traballo.

Artigo 13.º bis. Plus de conservación en contratos de mantemento de estradas

a) Concepto e contía. Trátase dun complemento salarial de posto de traballo, que retribúe as especiais características que concorren na prestación de servizo do persoal de conservación e mantemento de estradas, encadrados nos grupos profesionais do 1 ao 5 deste convenio que desempeñen o traballo de forma habitual en autoestradas, autovías e estradas, de forma que o devandito plus retribúe todas as peculiaridades e circunstancias propias e inherentes que concorran ou poidan concorrer na realización de traballos en autoestradas, autovías e estradas, (traballos á intemperie, con tráfico rodado, climatoloxía adversa, con cortes parciais ou totais do tráfico, etc.) así como todas aquelas esixencias funcionais ou que se deriven da forma, organización, condicións, ou sistema de traballo que deba implementarse para a adecuada conservación e mantemento deste tipo de infraestruturas. En consideración ao exposto no parágrafo precedente, aboarase un plus anual por día efectivo de traballo de 4 euros, ou a parte proporcional que corresponda se a xornada ordinaria efectivamente traballada fose inferior á dunha persoa traballadora equivalente a xornada completa. O devandito importe permanecerá invariable durante toda a vixencia deste convenio e, en todo caso, durante a vixencia da contrata que corresponda.

b) Compensación e absorción. Calquera empresa que á entrada en vigor deste convenio colectivo, de forma voluntaria, mediante práctica habitual, acordou individual ou colectivo, pacto de centro, ou por sentenza, resolución ou acordo xudicial, xa viñese aboando ou tivese que aboar, mediante calquera concepto ou fórmula retributiva, unha compensación económica polas circunstancias descritas con anterioridade, ditas compensacións económicas quedarán compensadas e absorbidas co abono do citado plus de conservación, total ou parcialmente segundo corresponda.

c) Regulación transitoria. O persoal ao que se refire o apartado 1.a) que a 1 de xaneiro de 2023 estivese a prestar servizos en contratos de conservación de mantemento de estradas licitadas con anterioridade ao 27 de setembro de 2017, e que non estivese a percibir o plus de conservación en contratos de mantemento de estradas, comezará a percibir a partir do 1 de xaneiro de 2023 os indicados 4 euros por día efectivo de traballo, ou a parte proporcional que corresponda se a xornada ordinaria efectivamente traballada fose inferior á dunha persoa traballadora equivalente a xornada completa; seralle igualmente de aplicación o establecido no parágrafo terceiro do apartado 1.a).

2. Naqueles centros de traballo, cando por necesidades do servizo e decisión organizativa da empresa, implantouse ou fose necesario establecer un sistema de gardas, retén, dispoñibilidade e/ou sistemas de vialidade invernal en contratos de mantemento de estradas, pactarase entre a empresa e a representación legal das persoas traballadoras o sistema de compensación para as persoas traballadoras afectadas por estas circunstancias.

No caso de que a empresa xa viñese compensando, por calquera concepto ou denominación, ás persoas traballadoras polas circunstancias descritas no parágrafo anterior, en virtude de acordo, pacto ou práctica habitual, entenderase cumprida a estipulación anterior, manténdose vixentes ditas compensacións.

Artigo 14.º Incrementos económicos

1. Os incrementos salariais son para 2022 (3,00%) e para 2023 (3,00%) con efectos desde o 1 de xaneiro de 2022 e 1 de xaneiro de 2023 respectivamente, que se achegan como anexo I e anexo II.

Igualmente, acórdase un 1% de incremento económico que irá destinado ao Plan de Pensións Sectorial, segundo se estipula na Resolución do 6 de febreiro do 2023, da Dirección Xeral de Traballo, pola que se rexistra e publica o acordo relativo ao convenio colectivo xeral do sector da construción.

O incremento para os anos 2024, 2025 e 2026 será o que se fixe no ámbito do Convenio Xeral da Construción e a Comisión paritaria realizará a concreción cuantitativa nas táboas provinciais deses anos.

2. Cláusula de garantía salarial. Establécese unha cláusula de garantía salarial, de maneira que se o valor medio dos incrementos porcentuais interanuais do Índice de prezos ao consumo dos meses de xaneiro de 2022 a decembro de 2024, publicado polo Instituto Nacional de Estatística, se situase nun nivel superior ao 10,00%, e sempre cun máximo dun 13,00%, incrementaranse con efectos do 1 de xaneiro de 2025 as táboas salariais do ano 2024, sen efectos retroactivos, de maneira que o 50,00% dese exceso irá nun 50,00% a incremento das táboas salariais e o outro 50,00% a contribución ao plan de pensións das persoas traballadores en alta na empresa a dita data do 1 de xaneiro de 2025; a contribución ao plan de pensións levarase a cabo nos termos e condicións que se determinen no novo libro terceiro ao que se refire o artigo seguinte, e para aquelas persoas partícipes que se definan no mesmo.

Artigo 15.º Axudas de custo

En 2022 establécese unha axuda de custo igual para todas as persoas de 34,86 euros diarios, e unha media axuda de custo de 15,33 euros diarios, en 2023 establécese unha axuda de custo igual para todas as persoas traballadoras de 35,91 euros diarios, e unha media axuda de custo de 15,79 euros diarios e en 2024 establécese unha axuda de custo igual para todas as persoas traballadoras de 36,90 euros diarios, e unha media axuda de custo de 16,22 euros diarios. Con todo, pódense substituír os devanditos importes pola fórmula, que de común acordo se establecerá, de gastos para xustificar.

Artigo 16.º Antigüidade consolidada

Como consecuencia do Acordo Sectorial Nacional da Construción sobre o concepto económico de antigüidade, asinado o 18 de outubro de 1996 (BOE do 21 de novembro de 1996), xa incorporado neste convenio provincial, asúmense por ambas as dúas partes asinantes os seguintes compromisos:

a) As persoas traballadoras manterán e consolidarán os importes aos que tivesen dereito, polo complemento persoal de antigüidade, o 21 de novembro de 1996.

Ao importe anterior así determinado engadirase, no seu caso, a cada persoa que xa viñese percibindo contía por este concepto,



o importe equivalente á parte proporcional de antigüidade que a persoa traballadora tivese devindicada e non cobrada ao 21 de novembro de 1996, calculándose por defecto ou por exceso, por anos completos. Para o cálculo dos importes desta parte de antigüidade devindicada e non cobrada teranse en conta os importes que para cada categoría e nivel fixe o convenio.

b) Os importes obtidos, ao amparo dos previsto na letra a) manteranse invariables e por tempo indefinido como un complemento “ad personam”, é dicir, non sufrirán modificacións en ningún sentido e por ningunha causa extingüíndose xuntamente coa extinción do contrato da persoa traballadora afectada coa súa empresa. O devandito complemento retributivo “ad personam”, reflectirase nos recibos oficiais de salario coa denominación de “antigüidade consolidada”.

Artigo 17.º Prima de casado/a

A toda persoa con contrato fixo que leve como mínimo seis meses de servizo na empresa e que contraia matrimonio, outorgáraselle unha gratificación por matrimonio de noventa con quince Euros (90,15 €).

Artigo 18.º Roupa de traballo

Ao persoal afecto por este convenio seralle entregado pola empresa unha peza de traballo ou funda e un par de botas normais e adecuadas ao centro de traballo e cada seis meses, sendo obrigatorio o seu uso cando o traballo así o requira.

As ditas pezas son propiedade en todo momento da empresa e a persoa traballadora estará obrigada ao seu bo uso e conservación. As empresas poderán facer constar nelas os seus nomes, anagramas e actividades. O incumprimento da devandita entrega suporá o abono de tres euros mensuais á persoa traballadora.

Artigo 19.º Indemnización-compensación en caso de accidente laboral e hospitalización

Todos os/as traballadores afectados por este convenio, en caso de accidente laboral, hospitalización, e/ou enfermidade profesional, percibirán durante o período de IT ou hospitalización no seu caso, e a cargo da empresa, a diferenza entre o salario líquido que viña percibindo nunha mensualidade normal e a prestación económica de IT, incluíndo as pagas extraordinarias ou o seu rateo. É dicir, o empresario complementará a prestación por IT ata o 100% do salario que convencionalmente corresponda á persoa traballadora.

No caso de IT, por enfermidade común, a persoa traballadora percibirá durante os tres primeiros días o 60% do seu salario na primeira baixa do ano e unha soa vez.

Con independencia das prestacións a cargo da entidade xestora por incapacidade laboral transitoria derivada de enfermidade común e profesional, accidente laboral ou non laboral, e só para os casos que sexa necesaria a hospitalización, as empresas aboarán un complemento que, sumado ás prestacións regulamentarias, garanta o 100 por cen do salario base e pluses salariais establecidos neste convenio durante a aludida hospitalización e os sesenta días seguintes, sempre que continúe a situación de incapacidade laboral transitoria.

Artigo 20.º Indemnizacións

1. Establécese a seguinte indemnización para todos/as os/as traballadores/as afectados/as por este convenio.

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

b) En caso de morte, incapacidade permanente absoluta e gran invalidez, derivadas de accidente de traballo (incluído “in itinere”) e/ou enfermidade profesional: 47.000 €

c) En caso de incapacidade permanente total para profesión habitual da persoa traballadora no sector da construción, deri-

vada de accidente de traballo (incluído “in itinere”) ou enfermidade profesional: 28.000 €

2. Salvo designación expresa de beneficiarios polo asegurado, a indemnización farase efectiva ao/á traballador/a accidentado/a ou, en caso de falecemento, aos herdeiros legais da persoa traballadora.

3. As indemnizacións previstas nos apartados b) e c) deste artigo serán consideradas a conta de calquera outras cantidades que puidesen ser recoñecidas como consecuencia da declaración da responsabilidade civil da empresa pola ocorrencia dalgunha das continxencias contempladas neste artigo, debendo deducirse destas en todo caso tendo en conta a natureza civil que teñen as mesmas e ambas as partes lle recoñecen.

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

5. As indemnizacións pactadas comezarán a obrigar aos trinta días da publicación deste convenio.

Artigo 21.º Permisos e licenzas

Concederanse as seguintes licenzas retribuídas ás persoas traballadoras que o soliciten e xustifiquen nos seguintes casos:

1. A persoa traballadora, con aviso previo de polo menos corenta e oito horas, salvo acreditada urxencia, e xustificación posterior, atópase facultado para ausentarse do traballo, mantendo o dereito á percepción de todos aqueles conceptos retributivos, que non se atopen vinculados de forma expresa á prestación efectiva da actividade laboral, por algún dos motivos e polo tempo seguinte:

a) Quince días naturais, en caso de matrimonio.

b) Dous días naturais -dos cales polo menos un deberá ser laborable-, por nacemento ou adopción dun fillo. No caso de traballadores non comunitarios ou comunitarios de países non lindeiros con España o permiso será, sempre que acrediten efectivamente a realización do desprazamento ao seu país de orixe, de cinco días naturais, podéndose ampliar ata oito días co consentimento da empresa, pero sendo exclusivamente retribuídos os cinco días antes sinalados.

c) Dous días naturais por matrimonio de fillo.

d) Tres días naturais, por falecemento do cónxuxe e parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade. No caso de traballadores non comunitarios ou comunitarios de países non lindeiros 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 seis días antes sinalados.

e) Un día natural en caso de falecemento de tíos/as e sobriños/as carnis (terceiro grao consanguíneo).

f) Dous días naturais, por enfermidade ou accidente grave, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario do cónxuxe e parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade.

g) O tempo necesario, xustificado, por asistencia médica.

h) Un día, por traslado do domicilio habitual.

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

Cando polos motivos expresados nos apartados b), c), d) e f), a persoa traballadora necesite efectuar un desprazamento para o efecto, os prazos sinalados nos mesmos incrementaranse en dous días naturais, salvo os/as traballadores/as non comunita-

rios ou comunitarios non lindeiros con España que se acollan ao disposto nos últimos incisos dos apartados b) e d).

2. Os supostos contemplados nos apartados precedentes - cando concorran as circunstancias previstas nos mesmos- estenderanse así mesmo ás parellas de feito sempre que consten inscritas no rexistro correspondente.

3. Nas mesmas condicións que as previstas no apartado 1 deste artigo, a persoa traballadora poderá ausentarse do traballo polo tempo necesario para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal, comprendido o exercicio de sufraxio activo. Cando conste nunha norma legal un período determinado de ausencia, estarase ao que esta dispoña en canto á súa duración e compensación económica.

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

Cando o cumprimento do deber antes referido, supoña a imposibilidade de prestación de traballo en máis do 25 por 100 das horas laborables nun período de tres meses, a empresa atópase facultada para decidir o paso da persoa traballadora afectada á situación de excedencia forzosa, con todos os efectos inherentes á mesma.

4. Os/as traballadores/as, por lactación dun fillo menor de nove meses, terán dereito, sen perda algunha de retribución, a unha hora diaria de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A duración do permiso incrementarase proporcionalmente nos casos de parto múltiple. Pola súa vontade, e igualmente sen perda de retribución, poderase 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 exercido polo pai no caso de que ambos traballen, sempre que quede acreditado mediante certificación da empresa en que traballe a nai que esta non exercitou na mesma este dereito.

5. A persoa traballadora que, por razón de garda legal, teña ao seu coidado directo a algún menor de doce anos ou a unha persoa con discapacidade que non desempeñe actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario, entre polo menos un oitavo e un máximo da metade da duración daquela.

Terá o mesmo dereito quen precise encargarse do coidado directo dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razón de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse en por si, e que non desempeñe actividade retribuída.

A redución de xornada contemplada neste apartado constitúe un dereito individual dos traballadores, mulleres e homes. Con todo, se dous ou máis traballadores da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razón xustificadas de funcionamento da empresa.

Artigo 22.º Cese dos/as traballadores/as

A extinción do contrato, segundo o carácter deste, axustarase aos seguintes requisitos:

a) Durante o período de proba, as empresas e as persoas traballadoras poderán dar por rematado o contrato de traballo sen necesidade de preaviso e sen dereito a indemnización algunha.

b) Nos contratos temporais, a extinción producirase cando transcorra o prazo de duración fixado nos mesmos, previa a súa denuncia, no seu caso.

c) En canto ao contrato fixo de obra e ao contrato fixo-descontinuo, estarase ao disposto respecto diso na regulación que dos mesmos se efectúa neste convenio.

d) En canto ao contrato indefinido adscrito a obra, estarase ao disposto respecto diso na regulación que do mesmo se efectúa na disposición adicional terceira da Lei 32/2006, do 18 de outubro, reguladora da subcontratación no sector da construción, e neste convenio, podendo as empresas utilizar, a efectos de proposta de recolocación con preaviso de extinción por causas inherentes á persoa traballadora, como de proposta de recolocación efectiva, o modelo que se contén como anexo XVI deste convenio.

En canto á extinción do contrato de traballo, estarase ao disposto na lexislación vixente e, en concreto, ao establecido no E.T. nos seus artigos 49 a 57, ambos inclusive, e ás especialidades previstas neste convenio para o contrato fixo de obra, contrato indefinido adscrito a obra, contrato fixo-descontinuo e outras modalidades de contratación.

Artigo 23.º Repercusión en prezos

A Comisión negociadora do convenio, por unanimidade, estima e declara que as melloras establecidas nel producen un incremento salarial que eleva os gastos de man de obra e que por iso, han de repercutir nos prezos, tanto nas obras contratadas con calquera das administracións como con particulares.

Artigo 24.º Seguridade e hixiene

A persoa traballadora terá dereito a acudir a cursos de Seguridade e Hixiene e que teñan relación directa coa actividade do empregador. Empresa e traballadores poranse de acordo na forma de materializar esta participación, conxugando o dereito destes últimos e os intereses da primeira. No caso de que non se chegue ao devandito acordo, serán vinculantes as instrucións e criterios da devandita Comisión provincial de seguridade e hixiene.

Doutra banda, as partes signatarias acordan manter a súa presenza na Comisión provincial de seguridade e hixiene no traballo, onde están representadas todas as centrais sindicais (UXT-FICA, CC.OO. do Hábitat, FCM-CIG) e ACO, así como buscar todos os mecanismos posibles para unha mellora xeral das condicións de seguridade e hixiene para a persoa traballadora.

Serán funcións desta comisión:

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

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

- Promover cantas medidas consideren tendentes a mellorar a situación do sector nesta materia, tendo como obxectivo o estender a preocupación pola Seguridade e hixiene a todos os niveis, fomentando campañas de sensibilización, etc.

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

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

Esta comisión convencional abordará todo o relacionado coa sinistralidade laboral, prevención, avaliación de riscos e campañas específicas, dentro do propio marco convencional.

Artigo 25.º Desgaste de ferramentas

Establécese unha indemnización por desgaste de ferramentas para aqueles traballadores aos que non lles sexan facilitados pola empresa, indemnización que se fixa en 0,24 euros por cada día de traballo efectivo para os niveis VII, VIII, IX, X e XI.



A empresa determinará os casos particulares de achega de ferramentas pola persoa traballadora.

Artigo 26.º Entrega das copias básicas dos contratos

Entregarase copia básica dos contratos conforme a legalidade vixente.

Artigo 27.º Formación continua

Para aqueles/as traballadores/as que asistan a accións formativas presenciais, correspondentes á convocatoria da Fundación tripartita para a formación no emprego (FTFE), xestionadas pola Fundación laboral da construción, (FLC) o 50% das horas que precise esa acción será dentro da xornada laboral, ou se deducirán desta na devandita porcentaxe, sempre que se dan as seguintes condicións:

a) A empresa poderá denegar a asistencia dun traballador a unha acción formativa, mediante resolución motivada, por razón técnicas, organizativas ou de produción. En caso de denegación a persoa traballadora poderá recorrer ante a comisión territorial da Fundación laboral da construción.

b) As persoas traballadoras que poden asistir ás accións formativas contempladas neste artigo, non superarán anualmente o 10% dos cadros de persoal, nin, naqueles centros de traballo con menos de 10 traballadores, poderá concorrer máis dun.

c) O 50% das horas a cargo da empresa suporá un máximo anual de 20 horas por persoa traballadora, podendo distribuírse nunha ou varias accións formativas.

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

e) Durante as horas formativas a cargo da empresa a persoa traballadora terá dereito ao salario que lle correspondería coma se estivese a traballar en xornada ordinaria.

f) A persoa traballadora deberá de acreditar ante a empresa a asistencia á correspondente acción formativa.

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

Artigo 28.º Ingreso no traballo

1. A admisión do persoal efectuarase de acordo coas disposicións xerais vixentes sobre colocación, así como as disposicións especiais segundo o tipo de traballo ou circunstancias da persoa traballadora.

2. As empresas están obrigadas a comunicar aos servizos públicos de emprego, no prazo de dez días seguintes á súa concertación, o contido dos contratos de traballo que realicen ou as prórrogas dos mesmos, deban ou non formalizarse por escrito, nos termos previstos no Real decreto 1424/2002, do 27 de decembro, polo que se regula o contido dos contratos de traballo e das súas copias básicas aos servizos públicos de emprego, e o uso de medios telemáticos en relación con aqueles.

3. Así mesmo, a empresa deberá enviar ou remitir-lles aos citados servizos a copia básica dos contratos de traballo, previamente entregada á representación dos traballadores, se a houbera. En todo caso entregaráselle unha copia completa do contrato ao traballador contratado.

4. Prohíbese empregar a persoas traballadoras menores de 18 anos para a execución de traballos nas obras, sen prexuízo do establecido neste convenio referente ao contrato para a formación en alternancia e ao contrato formativo para a obtención da práctica profesional.

5. A acreditación da categoría profesional pola tarxeta profesional da construción non obriga á empresa á contratación da persoa traballadora con esa categoría.

Artigo 29.º Probas de aptitude

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

2. Con independencia da súa categoría profesional e antes da súa admisión na empresa, será sometido a un control de saúde, segundo se establece no artigo seguinte.

3. Unha vez considerada apta, a persoa traballadora contratada deberá achegar a documentación necesaria para a formalización do contrato de traballo.

Artigo 30.º Recoñecementos médicos

1. As partes acordan unha serie de disposicións acerca da vixilancia e control da saúde, que son as contidas nos seguintes apartados, sen prexuízo de cantas obrigas e criterios se establecen, en canto á vixilancia da saúde, no artigo 22 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais.

2. A empresa garantiralles aos traballadores ao seu servizo a vixilancia do seu estado de saúde en función dos riscos inherentes ao posto de traballo, tanto no momento previo á admisión como con carácter periódico.

3. Os recoñecementos periódicos posteriores ao de admisión serán de libre aceptación para a persoa traballadora, aínda que, a requirimento da empresa, deberá asinar a non aceptación cando non desexe someterse aos devanditos recoñecementos. Con todo, tras o informe da representación dos traballadores, a empresa poderá establecer o carácter obrigatorio do recoñecemento nos supostos en que sexa imprescindible para avaliar os efectos das condicións de traballo sobre a saúde dos/as traballadores/as ou para verificar se o estado de saúde dos traballadores pode constituír un perigo para si mesmo, para os demais traballadores ou para outras persoas relacionadas coa empresa. En particular, a vixilancia da saúde será obrigatoria en todos aqueles traballos de construción en que existan riscos por exposición a amianto, nos termos previstos no Real decreto 396/2006, do 31 de marzo, polo que se establecen as disposicións mínimas de seguridade e saúde aplicables aos traballos con risco de exposición ao amianto.

4. En ningún caso, os custos destes recoñecementos médicos poderán ser a cargo da persoa traballadora e nos periódicos, ademais, os gastos de desprazamento orixinados por estes serán a cargo da respectiva empresa, quen poderá concertar os devanditos recoñecementos con entidades que conten con persoal sanitario con competencia técnica, formación e capacidade acreditada.

Artigo 31.º Período de proba

1. Salvo o disposto en ámbitos inferiores poderán concertarse por escrito un período de proba que en ningún caso poderá exceder de:

a) Técnicos titulados superiores e medios: seis meses.

b) Empregados:

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

- Niveis VI ao X: dous meses.

- Resto de persoal: quince días naturais.

c) Persoal operario:

- Encargados e capataces: un mes.

- Resto de persoal: quince días naturais.

2. Durante o período de proba, a persoa traballadora terá os dereitos e obrigas correspondentes á súa categoría profesional e posto de traballo que desempeñe coma se fose de persoal, excepto os derivados da resolución da relación laboral que poderá producirse a instancia de calquera das partes durante o seu transcurso sen necesidade de aviso previo e sen que ningun-

ha das partes teña dereito a indemnización ningunha, debéndose comunicar o desestamento por escrito.

3. Unha vez transcorrido o período de proba sen que se producirá o desestamento, o contrato producirá plenos efectos, computándose o tempo dos servizos prestados a efectos de permanencia na empresa.

4. Os titulares da tarxeta profesional da construción 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 súa tarxeta profesional ter acreditado o seu cumprimento en calquera empresa anterior.

Artigo 32.º 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 CGSC- será para un posto de traballo concreto. Este vén determinado polas tarefas ou función que desempeñe a persoa traballadora, a categoría profesional que lle corresponda dentro da clasificación vixente e polo centro de traballo onde se desempeñe a actividade, de maneira que calquera modificación nalgún dos factores anteriores constitúe un cambio de posto de traballo.

Artigo 33.º Contrato fixo de persoal

1. O contrato fixo 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 que realicen empresarios e traballadores en todos os centros de traballo de carácter permanente.

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

Artigo 34.º Outras modalidades de contratación

1. Contrato de duración determinada por circunstancias da produción.

a) As persoas traballadoras que formalicen contratos de duración determinada por circunstancias da produción, conforme ao establecido no artigo 15.1 do E.T. terán dereito, unha vez finalizado o contrato por expiración do tempo convindo, a percibir unha indemnización de carácter non salarial por cesamento do 7 por 100 calculada sobre os conceptos salariais das táboas do convenio aplicable, devindicados durante a vixencia do contrato, e sempre e en todo caso, respectando a contía establecida no citado artigo 49.1c) do E.T.

b) A duración máxima dos contratos de duración determinada por circunstancias da produción celebrados de acordo ao indicado artigo 15.1 do E.T. poderase ampliar ata un ano; no caso de que o contrato se concertara por unha duración inferior aos doce meses, poderá prorrogarse, mediante acordo das partes, por unha única vez, sen que a duración total do contrato poida exceder da devandita duración de doce meses.

2. Contrato de posta a disposición

As empresas afectadas por este convenio e as empresas de traballo temporal poderán concertar contratos de posta a disposición. De conformidade co artigo 8.b) da Lei 14/1994, do 1 de xuño, pola que se regulan as empresas de traballo temporal e o artigo 17, apartado 6, da Lei 35/2010, do 17 de setembro, de medidas urxentes para a reforma do mercado de traballo, as empresas afectadas por este convenio non poderán celebrar contratos de posta a disposición para as ocupacións, postos de traballo ou tarefas que expresamente se determinan no anexo VII deste convenio, e iso por razón dos riscos para a seguridade e saúde no traballo asociados aos mesmos. A estes contratos seralles de aplicación as seguintes disposicións:

a) As persoas traballadoras contratadas para ser cedidas a empresas usuarias terán dereito durante os períodos de prestación de servizos nas mesmas á aplicación das condicións esenciais de traballo e emprego establecidas no correspondente convenio colectivo sectorial que lles corresponderían de ser contratados directamente pola empresa usuaria para ocupar o mesmo posto.

b) A estes efectos, consideraranse condicións esenciais de traballo e emprego as referidas á remuneración, a duración da xornada, as horas extraordinarias, os períodos de descanso, o traballo nocturno, as vacacións e os días festivos.

c) A remuneración comprenderá todas as retribucións económicas, fixas ou variables, establecidas para o posto de traballo a desenvolver no indicado convenio colectivo sectorial aplicable á empresa usuaria que estean vinculadas ao devandito posto de traballo. Deberá incluír, en todo caso, a parte proporcional correspondente ao descanso semanal, as pagas extraordinarias, os festivos e as vacacións. Será responsabilidade da empresa usuaria a cuantificación das percepcións finais da persoa traballadora e, para ese efecto, a dita empresa usuaria deberá consignar as retribucións a que se refire este parágrafo no contrato de posta a disposición da persoa traballadora.

d) Así mesmo, as persoas traballadoras contratadas para ser cedidas terán dereito a que se lles apliquen as mesmas disposicións que ás persoas traballadoras da empresa usuaria en materia de protección das mulleres embarazadas e en período de lactación, e dos menores, así como á igualdade de trato entre homes e mulleres e á aplicación das mesmas disposicións adoptadas con vistas a combater as discriminacións baseadas no sexo, a raza ou a orixe étnica, a relixión ou as crenzas, a discapacidade, a idade ou a orientación sexual.

e) Cando o contrato se concertou por tempo determinado a persoa traballadora terá dereito, ademais, a recibir unha indemnización económica á finalización do contrato de posta a disposición equivalente á parte proporcional da cantidade que resultaría de aboar unha indemnización por cesamento do 7 por 100 calculada sobre todos os conceptos salariais das táboas do convenio sectorial aplicable, devindicados durante a vixencia do contrato, e a condición de que non haxa establecida outra por Lei e sempre e en todo caso, respectando a contía establecida no artigo 11.2 da Lei 14/1994, do 1 de xuño, pola que se regulan as empresas de traballo temporal. Neste caso a indemnización poderá ser rateada durante a vixencia do contrato.

f) As persoas traballadoras cedidas polas empresas de traballo temporal deberán posuír a formación teórica e práctica en materia de prevención de riscos laborais necesaria para o posto de traballo a desempeñar, tendo en conta a súa cualificación e experiencia profesional e os riscos aos que vaia a estar exposto. Sempre que sexa posible esta formación corresponderase coa prevista no libro II deste convenio colectivo. As persoas traballadoras cedidas deberán estar en posesión da tarxeta profesional da construción, cando iso sexa procedente.

g) Igualmente, terán dereito á utilización dos servizos de transporte, de comedor, de gardería e outros servizos común e instalacións colectivas da empresa usuaria durante o prazo de duración do contrato de posta a disposición nas mesmas condicións que as persoas traballadoras contratadas directamente pola empresa usuaria.

h) A empresa usuaria deberá informar ás persoas traballadoras cedidas por empresas de traballo temporal, sobre a existencia de postos de traballo vacantes, a fin de garantirles as mesmas oportunidades de acceder a postos permanentes que as persoas traballadoras contratadas directamente por aquela. Esta información poderá facilitarse mediante un anuncio público nun



lugar adecuado da empresa ou centro de traballo, ou mediante outros medios previstos na negociación colectiva, que aseguren a transmisión da información.

3. Contrato de formación en alternancia

O contrato de formación en alternancia terá por obxecto compatibilizar a actividade laboral retribuída cos correspondentes procesos formativos no ámbito da formación profesional, os estudos universitarios ou do catálogo de especialidades formativas do Sistema Nacional de Emprego, tendentes ao adecuado desempeño dun oficio ou posto de traballo cualificado no sector da construción. As súas condicións principais son:

a) Poderase celebrar con persoas que carezan da cualificación profesional. No entanto, poderanse realizar contratos vinculados a estudos de formación profesional ou universitaria con persoas que posúan outra titulación sempre que non tivese outro contrato formativo previo nunha formación do mesmo nivel formativo e do mesmo sector produtivo.

b) Se o contrato se subscribe no marco de certificados de profesionalidade de nivel 1 e 2, e programas públicos ou privados de formación en alternancia de emprego-formación, que formen parte do catálogo de especialidades formativas do Sistema Nacional de Emprego, o contrato só poderá ser concertado con persoas de ata trinta anos.

c) A actividade desempeñada pola persoa traballadora na empresa deberá estar directamente relacionada coas actividades formativas que xustifican a contratación laboral, coordinándose e integrándose nun programa de formación común, elaborado no marco dos acordos e convenios de cooperación suscritos polas autoridades laborais ou educativas de formación profesional ou universidades con empresas e entidades colaboradoras. Ademais, o tipo de traballo que debe prestar a persoa traballadora en formación estará directamente relacionado coas tarefas propias do nivel ocupacional, oficio ou posto de traballo obxecto de 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.

d) A persoa contratada contará cunha persoa titora designada polo centro ou entidade de formación e outra designada pola empresa. O titor de empresa debe contar coa formación ou experiencia adecuadas para tales tarefas, terá como función dar seguimento ao plan formativo individual na empresa, segundo o previsto no acordo de cooperación concertado co centro ou entidade formativa.

e) Os centros de formación profesional, as entidades formativas acreditadas ou inscritas e os centros universitarios, no marco dos acordos e convenios de cooperación, elaborarán, coa participación da empresa, os plans formativos individuais onde se especifique o contido da formación, o calendario e as actividades e os requisitos de titoría para o cumprimento dos seus obxectivos.

f) Son parte substancial deste contrato tanto a formación teórica dispensada polo centro ou entidade de formación ou a propia empresa, cando así se estableza, como a correspondente formación práctica dispensada pola empresa e o centro.

g) A duración do contrato será a prevista no correspondente plan ou programa formativo, cun mínimo de tres meses e un máximo de dous anos, e poderá desenvolverse ao amparo dun só contrato de forma non continuada, ao longo de diversos períodos anuais coincidentes cos estudos, de estar previsto no plan ou programa formativo. No caso de que o contrato se tivera concertado por unha duración inferior á máxima legal establecida e non se obtivera o título, certificado, acreditación ou diploma asociado ao contrato formativo, poderá prorrogarse

mediante acordo das partes, ata a obtención do devandito título, certificado, acreditación ou diploma, sen superar nunca a duración máxima de dous anos.

h) Só poderá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional e titulación universitaria, certificado de profesionalidade ou itinerario de especialidades formativas do catálogo de especialidades formativas do Sistema Nacional de Emprego.

No entanto, poderán formalizarse contratos de formación en alternancia con varias empresas en base ao mesmo ciclo, certificado de profesionalidade ou itinerario de especialidades do catálogo citado, sempre que respondan a distintas actividades vinculadas e sen que a duración máxima de todos os contratos poida exceder o límite de dous anos.

i) O tempo de traballo efectivo, que terá que ser compatible co tempo dedicado ás actividades formativas no centro de formación, non poderá ser superior ao 65 por cento, durante o primeiro ano, ou ao 85 por cento, durante o segundo, da xornada máxima prevista no convenio colectivo de aplicación na empresa, ou, na súa falta, da xornada máxima legal.

j) Non se poderán celebrar contratos formativos en alternancia cando a actividade ou posto de traballo correspondente ao contrato fose desempeñado con anterioridade pola persoa traballadora na mesma empresa baixo calquera modalidade por tempo superior a seis meses.

k) As persoas contratadas con contrato de formación en alternancia non poderán realizar horas complementarias nin horas extraordinarias, salvo no suposto previsto no artigo 35.3 do E.T. Tampouco poderán realizar traballos nocturnos nin traballo a quendas. Excepcionalmente, poderán realizarse actividades laborais nos citados períodos cando as actividades formativas para a adquisición das aprendizaxes previstas no plan formativo non poidan desenvolverse noutros períodos, debido á natureza da actividade.

l) Non poderá establecerse período de proba nestes contratos.

m) A retribución dos contratados cun contrato de formación en alternancia axustarase ás seguintes porcentaxes, aplicables ao salario do nivel retributivo das táboas de cada convenio provincial de aplicación para o grupo profesional e nivel retributivo correspondente ás funcións desempeñadas, en proporción ao tempo de traballo efectivo:

- 60% o primeiro ano
- 75% o segundo ano

Esta retribución non poderá ser en ningún caso inferior ao salario mínimo interprofesional en proporción ao tempo de traballo efectivo.

n) Así mesmo, a persoa traballadora contratada para a formación en alternancia terá dereito a unha contía por fin do contrato do 4,5 por 100 calculado sobre os conceptos salariais das táboas do convenio devindicados durante a vixencia do contrato, calculados conforme aos criterios establecidos na letra m) deste artigo.

4. Contrato formativo para a obtención da práctica profesional
O contrato formativo para a obtención da práctica profesional adecuada ao nivel de estudos está destinado a persoas cun título universitario, título de grao medio ou superior, especialista, mestrado profesional ou certificado do sistema de formación profesional ou título equivalente de ensinos artísticos ou deportivos do sistema educativo. As súas condicións principais son:

a) Poderá concertarse con quen estivesen en posesión dun título universitario ou dun título de grao medio ou superior, especialista, mestrado profesional ou certificado do sistema de formación profesional, así como con quen posúan un título equivalente de ensinos artísticos ou deportivos do sistema edu-

cativo, que habiliten ou capaciten para o exercicio da actividade laboral.

b) O contrato de traballo para a obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro dos tres anos, ou dos cinco anos se se concerta cunha persoa con discapacidade, seguintes á terminación dos correspondentes estudos. Non poderá subscibirse con quen xa obtivese experiencia profesional ou realizado actividade formativa na mesma actividade dentro da empresa por un tempo superior a tres meses, sen que se computen a estes efectos os períodos de formación ou prácticas que formen parte do currículo esixido para a obtención da titulación ou certificado que habilita esta contratación.

c) A duración deste contrato que non poderá ser inferior a seis meses, terá una duración máxima dun ano.

d) Ningunha persoa poderá ser contratada na mesma ou distinta empresa por tempo superior aos máximos previstos en virtude da mesma titulación ou certificado profesional. Tampouco se poderá estar contratado en formación na mesma empresa para o mesmo posto de traballo por tempo superior aos máximos previstos, aínda que se trate de distinta titulación ou distinto certificado. Os títulos de grao, mestrado e doutoramento correspondentes aos estudos universitarios non se considerarán a mesma titulación, salvo que ao ser contratada por primeira vez mediante un contrato para a realización de práctica profesional a persoa traballadora estivese xa en posesión do título superior de que se trate.

e) Poderase concertar un período de proba que en ningún caso poderá exceder das duracións establecidas no artigo 31.1 deste convenio.

f) O posto de traballo deberá permitir a obtención da práctica profesional adecuada ao nivel de estudos ou de formación obxecto do contrato. A empresa elaborará o plan formativo individual no que se especifique o contido da práctica profesional, e asignará titor ou titora que conte coa formación ou experiencia adecuadas para o seguimento do plan e o correcto cumprimento do obxecto do contrato.

g) Á finalización do contrato a persoa traballadora terá dereito á certificación do contido da práctica realizada.

h) As persoas contratadas con contrato de formación para a obtención de práctica profesional non poderán realizar horas extraordinarias, salvo no suposto previsto no artigo 35.3 do E.T.

i) A retribución polo tempo de traballo efectivo será dun 70 por cento aplicable ao salario do nivel retributivo das táboas de cada convenio provincial de aplicación para o grupo profesional e nivel retributivo correspondente ás funcións desempeñadas, en proporción ao tempo de traballo efectivo. Esta retribución non poderá ser en ningún caso inferior ao salario mínimo interprofesional en proporción ao tempo de traballo efectivo.

j) Estarase ao que regulamentariamente se desenvolva respecto ao alcance da formación correspondente ao contrato de formación para a obtención de prácticas profesionais, particularmente, no caso de accións formativas específicas dirixidas á dixitalización, a innovación ou a sustentabilidade, incluíndo a posibilidade de microacreditacións dos sistemas de formación profesional ou universitaria.

5. Disposicións comúns aos contratos formativos

O contrato de formación en alternancia e o contrato formativo para a obtención da práctica profesional comparten unha serie de normas comúns:

a) A acción protectora da Seguridade Social das persoas que subscriban un contrato formativo comprenderá todas as contingencias protexibles e prestacións, incluído o desemprego e a cobertura do Fondo de Garantía Salarial.

b) As situación de incapacidade temporal, nacemento, adopción, garda con fins de adopción, acollemento, risco durante o embarazo, risco durante a lactación e violencia de xénero interromperán o cómputo da duración do contrato.

c) O contrato deberá formalizarse por escrito e incluír obrigatoriamente o texto do plan formativo individual, especificando o contido das prácticas ou a formación e as actividades de titoría para o cumprimento dos seus obxectivos. Igualmente, incorporará o texto dos acordos e convenios que se establezan con centros de formación profesional, as entidades formativas e os centros universitarios.

d) Os límites de idade na duración máxima do contrato formativo non serán de aplicación cando se concerte con persoas con discapacidade ou cos colectivos en situación de exclusión social previstos no artigo 2 da Lei 44/2007, do 13 de decembro, para a regulación do réxime das empresas de inserción, nos casos en que sexan contratados por parte de empresas de inserción que estean cualificadas e activas no rexistro administrativo correspondente. Regulamentariamente estableceranse os devanditos límites para adecualos aos estudos, ao plan ou programa formativo e ao grao de discapacidade e características destas persoas.

e) As empresas que apliquen algunhas das medidas de flexibilidade interna reguladas nos artigos 47 e 47 bis do E.T., poderán concertar contratos formativos sempre que as persoas contratadas baixo esta modalidade non substitúan función ou tarefas realizadas habitualmente polas persoas afectadas polas medidas de suspensión ou redución de xornada.

f) Se ao fin do contrato a persoa continuase na empresa, non poderá concertarse un novo período de proba, computándose a duración do contrato formativo a efectos de antigüidade na empresa.

g) Os contratos formativos celebrados en fraude de lei ou aquel respecto dos cales a empresa incumpra as súas obrigas formativas entenderanse concertados como contratos indefinidos de carácter ordinario.

h) Estarase ao que regulamentariamente se estableza en canto aos requisitos que deben cumprirse para a celebración dos contratos formativos, tales como o número de contratos por tamaño de centro de traballo, as persoas en formación por titor ou titora, ou as esixencias en relación coa estabilidade do persoal.

i) A empresa porá en coñecemento da representación legal das persoas traballadoras os acordos de cooperación educativa ou formativa que contemplan a contratación formativa, incluíndo a información relativa aos plans ou programas formativos individuais, así como aos requisitos e as condicións nas que se desenvolverá a actividade de titorización.

Así mesmo, no suposto de diversos contratos vinculados a un único ciclo, certificado ou itinerario nos termos referidos no apartado 3.h), a empresa deberá trasladar á representación legal das persoas traballadoras toda a información da que dispoña ao respecto diso das devanditas contratacións.

j) As empresas que pretendan subscribir contratos formativos, poderán solicitar por escrito ao Servizo Público de Emprego competente, información relativa a se as persoas ás que pretenden contratar estiveron previamente contratadas baixo dita modalidade e a duración destas contratacións. A dita información deberá ser trasladada á representación legal das persoas traballadoras e terá valor liberatorio a efectos de non exceder a duración máxima deste contrato.

Artigo 35.º Contrato fixo-discontinuo

1. Dadas as peculiaridades das actividades enmarcadas no ámbito funcional deste convenio, establecido no artigo 1, faise



preciso regular a modalidade contractual de fixo-descontínuo no sector da construción.

Determinase que en contratas, subcontratas e concesións administrativas, o prazo máximo de inactividade corresponde ao período de tempo no que non sexa precisa a prestación de servizos da persoa traballadora porque a actividade da empresa non o requira ou por non existir necesidade de incrementar o persoal, na provincia na cal aquela subscribiu o contrato de traballo.

2. O contrato deberá necesariamente formalizarse por escrito e, tal e como se establece no artigo 16.2 do E.T., deberá reflectir os elementos esenciais da actividade laboral, entre outros, a duración do período de actividade, a xornada e a súa distribución horaria, aínda que estes últimos poderán figurar con carácter estimado, sen prexuízo da súa concreción no momento do chamamento.

3. A persoa traballadora deberá ser chamada cada vez que a actividade da empresa na provincia o requira, debéndose efectuar o chamamento gradualmente en función das necesidades da empresa e do volume de traballo a desenvolver en cada momento. O chamamento efectuarase cunha antelación mínima de cinco días, por burofax, correo certificado con acuse de recibo, ou por calquera outro medio que garanta que a notificación se realizou con suficientes garantías. Este deberá indicar a data de incorporación e o centro de traballo, e enviarse ao domicilio que a persoa traballadora tivera comunicado á empresa, sendo aquela a única responsable de informar á empresa de calquera cambio nos datos de contacto para o envío da citada comunicación.

A ausencia de contestación no prazo indicado, ou a non incorporación na data indicada pola empresa na súa comunicación, entenderanse como dimisión da persoa traballadora. A orde de chamamento rexerese polos seguintes criterios:

a) Área funcional, grupo profesional e características deste (criterios xerais, formación e tarefas) segundo o contido no anexo X do vixente convenio xeral da construción.

b) Anos de servizo e experiencia na empresa.

No caso de que dúas ou máis persoas traballadoras cumprisen os anteriores criterios, segundo a orde na que se indican, e se producise igualdade en todos eles, corresponderá á empresa determinar a que persoa ou persoas traballadoras se lles efectuará o chamamento.

4. Nos casos de contratos fixos-descontínuos adscritos a unha ou varias obras, cando se produza a finalización desta ou destas, entendida como tal a terminación real, verificable e efectiva dos traballos a realizar na mesma ou mesmas, ou cando a realización paulatina das correspondentes unidades de obra fagan innecesario o número das persoas traballadoras contratadas para a súa execución, os contratos de traballo fixo-descontínuos interromperanse, pasando as persoas traballadoras a período de inactividade, causando baixa na Seguridade Social.

Os contratos fixos-descontínuos non adscritos a unha ou varias obras interromperanse cando desapareza a necesidade que motivou o seu chamamento, pasando as persoas traballadoras a período de inactividade, causando baixa na Seguridade Social.

5. Se o fin do chamamento coincidise coa terminación da actividade, entendida esta nos termos do apartado anterior, e non se producise, sen solución de continuidade, un novo chamamento, a empresa satisfará á persoa traballadora unha contía por fin de chamamento do 5,5 por cento calculada sobre os conceptos salariais das táboas do convenio aplicables, devindicados durante o último período de actividade.

Estando en período de inactividade, e dentro dos seguintes vinte e cinco meses ao comezo do devandito período, poderá

extinguirse o contrato por dimisión da persoa traballadora, tendo dereito esta a percibir unha contía do 1,5 por cento calculada sobre os conceptos salariais das táboas do convenio aplicables, devindicados durante o último período de actividade.

Así mesmo, o contrato de traballo poderá extinguirse de común acordo a partir do vixésimo quinto mes, percibindo a persoa traballadora unha contía do 1,5 por cento calculada sobre os conceptos salariais das táboas do convenio aplicables, devindicados durante o último período de actividade.

6. As contías ás que se refire o apartado anterior non serán compatibles e, por tanto, procederase á súa compensación, coas indemnizacións que puidesen corresponder pola extinción do contrato de traballo nos supostos recollidos nos artigos 40, 41 e do 50 ao 55 do E.T.; no contrato de traballo poderá incluírse unha cláusula en virtude da cal a persoa traballadora autoriza á empresa a practicar a compensación das contías ás que se refire o apartado anterior respecto do importe da indemnización.

7. Ao amparo do previsto no artigo 16.5 do E.T., acórdase a creación dunha bolsa sectorial de emprego, que xestionará a Fundación Laboral da Construción directamente, ou a través das súas organizacións territoriais.

Na bolsa sectorial de emprego, que terá carácter provincial, poderán integrarse voluntariamente aquelas persoas traballadoras con contrato fixo-descontínuo que formen parte do ámbito persoal deste convenio. A Fundación Laboral da Construción elaborará o procedemento, e articulará o funcionamento da citada bolsa sectorial de emprego, a fin de que as persoas traballadoras que estean interesadas poidan enviar os seus currículos.

As empresas do sector poderán solicitar á Fundación Laboral da Construción currículos de persoas traballadoras, que formen parte da bolsa de emprego, que cumpran cos perfís que necesiten cubrir.

A bolsa sectorial de emprego organizarase por medio de delegacións provinciais. A coordinación de todas elas corresponderá á Fundación Laboral da Construción, que poderá ditar directrices organizativas.

No ámbito provincial, poderanse desenvolver normas de funcionamento da bolsa e establecer os instrumentos, en todo caso paritarios, de xestión desta.

Acórdase establecer a dirección de correo electrónico aco@acourense.com para comunicar a finalización destes contratos á Comisión paritaria provincial.

Artigo 36.º Subcontratación

1. As empresas que subcontraten con outras do sector a execución de obras ou servizos responderán nos termos establecidos no artigo 42 do Texto refundido da Lei do estatuto dos traballadores e na Lei 32/2006, do 18 de outubro, reguladora da subcontratación no sector da construción.

2. Así mesmo, estenderase a responsabilidade á indemnización de natureza non salarial por morte, gran invalidez, incapacidade permanente absoluta ou total derivadas de accidente de traballo ou enfermidade profesional pactada no artigo 65 do CGSC quedando limitado o ámbito desta responsabilidade exclusivamente respecto dos/as traballadores/as das empresas subcontratadas obrigadas polo Convenio xeral do sector da construción.

Artigo 37.º Subrogación de persoal en contratas de mantemento de estradas ou vías férreas

1. Co obxecto de contribuír a garantir o principio de estabilidade no emprego dos/as traballadores/as empregados/as por empresas e entidades que se sucedan mediante calquera modalidade contractual, total ou parcialmente, en calquera contrata de conservación e/ou mantemento de autoestradas, autovías, estradas ou vías férreas, redes de auga, así como concesións

municipais para o mantemento e conservación de beirarrúas, pavimentos, vías públicas e rede de sumidoiros á que se refire o artigo 3, apartado b) e o anexo I, apartado b) do CGSC, establécese, con carácter exclusivo para tales actividades, a obriga- ción de subrogación do persoal entre as empresas saínte e entrante, a cal levará a cabo conforme aos requisitos e condi- cións que se detallan neste artigo.

Nas contratas de redes de auga, concesións municipais para o mantemento e conservación de beirarrúas, pavimentos, vías públicas e rede de sumidoiros a subrogación de persoal estable- cida no punto anterior será de aplicación aos contratos municipais para as contratas novas que se liciten desde o día seguinte á publicación deste convenio colectivo no Boletín Oficial da Provincia.

En diante, o termo «contrata» engloba con carácter xenérico calquera modalidade de contratación pública, referida ás acti- vidades anteriormente descritas, que pasa a ser desempeñada, de modo parcial ou total, por unha determinada empresa, sociedade, organismo público ou outro tipo de entidade, sexa cal fora a forma xurídica que adopten.

2. En todos os supostos de finalización, perda, rescisión ou cesión dunha contrata, así como respecto de calquera outra figu- ra 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 adscritos a dita con- trata pasarán a adscribirse á nova empresa ou entidade que vaia a realizar a actividade obxecto da contrata, respectando esta os dereitos e obrigas que gocen na empresa substituída.

Dado o carácter de mellora da lexislación vixente que supón a subrogación prevista neste artigo, establécese expresamente que tales dereitos e obrigacións quedarán limitados exclusiva- mente aos xerados polo último contrato suscrito pola persoa traballadora coa empresa saínte da contrata, sen que a empre- sa entrante se atope vinculada por calquera contrato ou pacto anterior a aquel, particularmente a efectos de anos de servizo, indemnizacións por despedimento e calquera outros conceptos que tomen en consideración o tempo de prestación de servizos, a menos que xa tivese recoñecida a persoa traballadora tales dereitos mediante sentenza xudicial firme con anterioridade a producirse a subrogación e lle foran comunicados á empresa entrante no prazo e forma regulados neste artigo.

3. Será requisito necesario para tal subrogación que os traba- lladores leven prestando os seus servizos na contrata que cam- bia de titular, polo menos catro meses antes da data de finali- zación efectiva da mesma, sexa cal fora a modalidade do seu contrato de traballo, con independencia de que, con anteriori- dade ao citado período de catro meses, traballasen noutra con- trata. O persoal ou traballadores que non reúnan estes requisi- tos e condicións non terán dereito a ser subrogados.

Tamén se producirá a mencionada subrogación do persoal en calquera dos seguintes supostos:

a) Traballadores, con dereito a reserva de posto de traballo, que no momento da finalización efectiva da contrata teñan unha antigüidade mínima de catro meses na mesma e se atopen en situación de suspensión do seu contrato de traballo por algunha das causas establecidas no artigo 45 do E.T.

b) Traballadores con contrato de interinidade que substitúan a algún dos traballadores mencionados no apartado anterior, con independencia da súa antigüidade e mentres dure o seu contrato.

c) Traballadores de novo ingreso que por esixencia do cliente se incorporaron á contrata como consecuencia dunha amplia- ción que perdure na seguinte contrata, aínda que non leven os catro meses de antigüidade.

d) Traballadores que substitúan a outros que se xubilen, de forma parcial ou total, dentro dos últimos catro meses anterio- res á finalización efectiva da contrata.

4. Co obxecto de garantir a transparencia no proceso de lici- tación, a empresa ou entidade na que se extinga ou conclúa o contrato, no momento de iniciarse o procedemento estará obri- gada a ter a disposición das empresas licitadoras a relación de todo o persoal obxecto da posible subrogación na que se espe- cifique, nome e apelidos, documento nacional de identidade, número de afiliación a seguridade social, antigüidade, xornada e horario, modalidade de contratación, data de goce de vaca- cións e retribucións que, por calquera concepto, viñesen perci- bindo, especificando os mesmos e os seus importes.

5. Así mesmo, será requisito imprescindible para que opere esta subrogación que a empresa á que se lle extinga ou conclúa o contrato, notifique por escrito a obriga- ción de subrogación á nova empresa adxudicataria ou entidade que asuma a contrata no termo improrrogable de quince días naturais anteriores á data efectiva de finalización da contrata, ou de quince días a partir da data de comunicación fidedigna do cesamento, faci- litándolle ao mesmo tempo os seguintes documentos:

a) Certificado do organismo competente de estar ao corrente de pagamento da seguridade social e primas de accidentes de traballo a todos os traballadores cuxa subrogación se pretende ou corresponda.

b) Fotocopia das catro últimas nóminas ou recibos de salarios mensuais dos traballadores afectados pola subrogación.

c) Fotocopia dos TC1 e TC2 de cotización da seguridade social dos últimos catro meses, nos que figuren os traballado- res afectados.

d) Fotocopia do parte de alta na seguridade social dos traba- lladores afectados.

e) Relación de todo o persoal obxecto da subrogación, na que se especifique nome e apelidos, documento nacional de identi- dade, número de afiliación á seguridade social, antigüidade, xornada e horario, modalidade de contratación, data de goce de vacacións e retribucións que, por calquera concepto, viñe- sen percibindo, especificando os mesmos e os seus importes.

f) Fotocopia dos contratos de traballo que teñan suscritos os traballadores afectados.

g) Toda a documentación relativa á prevención de riscos laborais.

h) No seu caso, documentación acreditativa da situación a que se refire o apartado 3, parágrafos a, b, c e d deste artigo.

Así mesmo, será necesario que a empresa saínte acredite documental- mente á entrante, antes de producirse a subroga- ción, mediante copia de documento dilixenciado por cada traba- llador afectado, que este recibiu da empresa saínte a súa liquidación de partes proporcionais das súas retribucións ata o momento da subrogación, non quedando pendente cantidade ningunha. Para estes efectos, os traballadores que non gozasen das súas vacacións regulamentarias ao producirse a subrogación gozaranas coa nova adxudicataria do servizo, que só deberá aboar a parte proporcional do período que a ela corresponda, xa que o abono do outro período corresponde ao anterior adxu- dicatario, que deberá efectualo na correspondente liquidación.

6. No caso de que unha ou varias contratas cuxa actividade vén sendo desempeñada por unha ou distintas empresas ou entidades se fragmenten ou dividan en distintas partes, zonas ou servizos co obxecto da súa posterior adxudicación, pasarán a estar adscritos ao novo titular aqueles traballadores que cum- pran cos requisitos previstos no apartado 3 deste artigo referi- dos á anterior contrata, e respecto dos que a empresa ou empresas saíntes cumprisen coas obrigas establecidas no seu apartado 5.



7. No caso de que distintas contratadas, servizos, zonas ou división daquelas que se agrupen nunha ou varias, a subrogación de persoal operará respecto de todos aqueles traballadores que cumpran cos requisitos previstos no 3 deste artigo referidos a algunha das anteriores contratadas, e respecto dos que a empresa ou empresa saíntes cumprisen coas obrigas establecidas no seu apartado 5.

8. A aplicación deste artigo será de obrigado cumprimento para as partes ás que vincula, empresa ou entidade cesante, nova adjudicataria e traballador, polo que, cumpridos os requisitos establecidos nos apartados 3, 4 e 5 deste artigo, operará en todos os supostos de substitución de contratadas, partes ou zonas destas que resulten da fragmentación ou división das mesmas, así como nas agrupacións que daquelas poidan efectuarse, aínda tratándose das normais substitucións que se produzan entre empresas ou entidades que leven a cabo a correspondente actividade. Todo iso con independencia dos supostos de sucesión de empresa nos que se estará ao disposto no artigo 44 do E.T.

9. Non desaparece o carácter vinculante da subrogación prevista neste artigo no caso de que o organismo público que adxudica a contrata suspendese a actividade obxecto da mesma por un período non superior a doce meses.

10. Cando se produza unha subrogación, o persoal obxecto da mesma deberá manter as condicións económicas e sociais deste convenio, se este fose o que lle é de aplicación na empresa cesante no momento da subrogación, aínda que a empresa cesionaria ou entrante viñese aplicando aos seus traballadores condicións inferiores en virtude dun convenio estatutario de empresa. A aplicación das condicións deste convenio manterase ata a finalización da vixencia establecida nesta materia no artigo 7 referido ao ámbito temporal, punto 2.

Plus de conservación, gardas, retén, dispoñibilidade e sistemas de viabilidade invernal en contratadas de mantemento de estradas

1. Establécese un plus de conservación en contratadas de mantemento de estradas que se configura da seguinte forma:

a) Concepto e contía. Trátase dun complemento salarial de posto de traballo, que retribúe as especiais características que concorren na prestación de servizo do persoal de conservación e mantemento de estradas, encadrados nos grupos profesionais do 1 ao 5 deste convenio que desempeñen o traballo de forma habitual en autoestradas, autovías e estradas, de forma que devandito plus retribúe todas as peculiaridades e circunstancias propias e inherentes que concorren ou poidan concorrer na realización de traballos en autoestradas, autovías e estradas, (traballos á intemperie, con tráfico rodado, climatoloxía adversa, con cortes parciais ou totais do tráfico, etc.); así como todas aquelas esixencias funcionais ou que se deriven da forma, organización, condicións, ou sistema de traballo que deba implementarse para a adecuada conservación e mantemento deste tipo de infraestruturas.

En consideración ao exposto no parágrafo precedente, aboabase un plus anual por día efectivo de traballo de 4 euros, ou a parte proporcional que corresponda se a xornada ordinaria efectivamente traballada fose inferior á dun traballador equivalente a xornada completa.

O devandito importe permanecerá invariable durante toda a vixencia deste convenio e, en todo caso, durante a vixencia da contrata que corresponda.

b) Compensación e absorción. Calquera empresa que á entrada en vigor deste convenio colectivo, de forma voluntaria, mediante práctica habitual, acordo individual ou colectivo, pacto de centro, ou por sentenza, resolución ou acordo xudicial,

xa viñese aboando ou tivese que aboar, mediante calquera concepto ou fórmula retributiva, unha compensación económica polas circunstancias descritas con anterioridade, as ditas compensacións económicas quedarán compensadas e absorvidas co abono do citado plus de conservación, total ou parcialmente segundo corresponda.

c) Regulación transitoria. O aboamento do referido plus de conservación aplicarase e farase efectivo de forma progresiva no tempo, e por tanto unicamente será obrigado o seu abono en cada contrato de conservación de mantemento de estradas para as contratadas novas que se liciten desde o día seguinte á publicación deste convenio colectivo.

2. Naqueles centros de traballo, cando por necesidades do servizo e decisión organizativa da empresa, se implantou ou fose necesario establecer un sistema de gardas, retén, dispoñibilidade e/ou sistemas de viabilidade invernal en contratadas de mantemento de estradas, pactarase entre a empresa e a representación legal dos traballadores o sistema de compensación para os traballadores afectados por estas circunstancias.

No caso de que a empresa xa viñese compensando por calquera concepto ou denominación aos traballadores polas circunstancias descritas no parágrafo anterior, en virtude de acordo, pacto ou práctica habitual, entenderase cumprida a estipulación anterior, manténdose vixentes as ditas compensacións.

Artigo 38.º Traballo por tarefa, arreo ou por unidade de obra, con primas á produción ou con incentivo

1. Caracterízanse estes sistemas por poñer en relación directa a retribución coa produción do traballo, con independencia, en principio, do tempo investido na súa realización e por ter como obxectivo a consecución dun rendemento superior ao normal.

2. O traballo ou tarefa consiste na realización, por xornada, dunha determinade cantidade de obra ou traballo. Se a persoa traballadora remata a tarefa antes de concluír a xornada diaria, a empresa poderá ofrecerlle, e esta aceptar ou non, entre continuar prestando os seus servizos ata a terminación da xornada, ou que abandone o traballo, dando esta por concluída. No primeiro caso, a empresa deberá aboar o tempo que medie entre a terminación da tarefa e a conclusión da xornada diaria, coma se se tratase de horas extraordinarias, pero sen que se computen estas para o efecto do límite fixado para as mesmas no artigo 35.2 do Estatuto dos traballadores e sen que poida esixirse durante o devandito período un rendemento superior ao normal.

3. Nos traballos arreo ou por unidade de obra, e a efectos da súa retribución, só se atende á cantidade e calidade da obra ou traballo realizado, pagándose por pezas, medidas, anacos, conxuntos ou unidades determinadas, independentemente do tempo investido na súa realización, aínda que pode estipularse un prazo para a súa terminación, nese caso, deberá terminarse dentro del, pero sen que poida esixirse, neste caso, un rendemento superior ao normal.

4. Nos traballos que se presten á súa aplicación, poderán establecerse primas á produtividade ou incentivos, de tal forma que aos maiores rendementos que se alcancen no traballo, correspondan uns ingresos que garden, respecto dos normais, polo menos, a mesma proporción que a dos devanditos rendementos en relación cos normais.

5. Se en calquera dos sistemas previstos neste artigo, a persoa traballadora non alcanzase o rendemento previsto por causa non imputable á empresa, nin ao traballador, este terá dereito, polo menos, ao salario fixado para a súa categoría profesional no convenio colectivo aplicable, máis un 25%.

6. Previamente á súa implantación ou revisión colectivas destes sistemas, en canto supoñen casos subsumibles nos supostos

de feito do artigo 64 do Estatuto dos traballadores, deberá solicitarse, no seu caso, aos representantes legais dos traballadores o informe a que o devandito precepto se refire, e que deberán estes emitir no prazo improrrogable de 15 días estando suxeitas as ditas implantación ou revisión ao disposto no artigo 41 do Estatuto dos traballadores.

Artigo 39.º Discreción profesional

Como manifestación dos deberes xerais de colaboración e boa fe que rexen a prestación de traballo, a persoa traballadora está obrigada a manter os segredos relativos á explotación e negocios da empresa.

Artigo 40.º Deberes do empresario

En relación coa prestación de traballo, o empresario está obrigado a facilitar aos traballadores cantos medios sexan precisos para a adecuada realización do seu labor, así como os medios de protección necesarios a efectos da súa seguridade e saúde no traballo e velar polo uso efectivo dos mesmos, e en xeral a respectar os dereitos laborais dos traballadores establecidos no artigo 4 do Estatuto dos traballadores.

Artigo 41.º Reclamacións dos/as traballadores/as

Sen prexuízo do dereito que asiste aos traballadores de acudir a expor as súas reclamacións ante a autoridade administrativa ou xurisdiccional competente, poderán presentalas ante a empresa en que prestan servizo, a través dos seus representantes legais ou os seus xefes inmediatos.

As empresas tratarán de resolver estas reclamacións no prazo máis breve posible, co obxecto de evitar ou reducir a súa formulación formal nas mencionadas instancias.

Artigo 42.º Ascenso, procedemento

Os ascensos suxeitaranse ao réxime seguinte:

1. O ascenso dos traballadores a tarefas ou postos de traballo que impliquen mando ou especial confianza, será de libre designación e revogación pola empresa.

2. Para ascender, cando proceda, a unha categoría profesional superior, estableceranse pola empresa sistemas de carácter obxectivo, tendo en conta a formación, méritos e permanencia da persoa traballadora na empresa, e poderán tomar como referencia, entre outras, as seguintes circunstancias:

- Titulación adecuada.
- Coñecemento do posto de traballo.
- Historial profesional.
- Ter desempeñado función de superior categoría profesional.
- Superar satisfactoriamente as probas que se propoñan, as cales deberán ser as adecuadas ao posto de traballo a desempeñar.

Artigo 43.º Recuperación de horas non traballadas

O 70% das horas non traballadas por interrupción da actividade, debido a causas de forza maior, accidentes atmosféricos, inclemencias do tempo, falta de subministracións, ou calquera outra causa non imputable á empresa, recuperaranse a razón dunha hora diaria nos días laborables seguintes, logo da comunicación aos traballadores afectados e, no seu caso, aos seus representantes legais no centro de traballo.

No caso de que a referida interrupción alcance un período de tempo superior a vinte e catro horas efectivas de traballo, estarase ao disposto en materia de suspensión do contrato, por causa de forza maior, no CGSC.

Artigo 44.º Devindicación das percepcións económicas

1. O salario base, devindicarase durante todos os días naturais, polos importes que, para cada categoría e nivel, establece este convenio colectivo.

2. Os pluses salariais de convenio devindicarase durante os días efectivamente traballados, polos importes que, para cada categoría e nivel, fixen os convenios colectivos de ámbito inferior.

3. Os pluses extrasalariais de convenio devindicarase durante os días de asistencia ao traballo, polos importes fixados nos artigos 11 e 12 do presente convenio.

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

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

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

5. A remuneración anual mencionada comprenderá todas as percepcións económicas pactadas en cada convenio, por nivel e categoría profesional.

De acordo coas formas de devindicación, a remuneración anual virá dada pola seguinte fórmula:

$R.A. = SB \times 335 + [(PS + PE) \times (\text{número de días efectivos de traballo})] + \text{vacacións} + PJ + PN$

Sendo: R.A. = Remuneración anual

SB = Salario base

PS = Pluses salariais

PE = Pluses extrasalariais

PJ = Paga de xuño

PN = Paga de Nadal

Artigo 45.º Pago das percepcións económicas

1. Todas as percepcións, excepto as de vencemento superior ao mes, aboaranse mensualmente, por períodos vencidos e dentro dos cinco primeiros días hábiles do mes seguinte ao da súa devindicación, aínda que a persoa traballadora terá dereito a percibir quincenalmente anticipos cuxa contía non será superior ao 90% das cantidades devindicadas.

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

3. O tempo investido no pago 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 para ningún efecto.

4. As empresas quedan facultadas para pagar as retribucións e anticipos a conta dos mesmos, mediante cheque, transferencia ou outra modalidade de pago a través de entidade bancaria ou financeira. Se a modalidade de pago fose o cheque nominativo en favor da persoa traballadora, esta terá dereito a solicitar un permiso de media hora para realizar o seu cobro, que será fixado polo empresario dentro do propio día de entrega do cheque ou do día posterior.

5. A persoa traballadora deberá facilitar á empresa, ao tempo do seu ingreso ou incorporación á mesma, o seu número de identificación fiscal (NIF), de conformidade coa normativa aplicable respecto diso.

Artigo 46.º Gratificacións extraordinarias

1. A persoa traballadora 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. A contía das pagas extraordinarias de xuño e decembro determinarase, para cada un dos niveis e categorías, na táboa de cada convenio colectivo de ámbito inferior ao presente, sexa cal fora a contía da remuneración e a modalidade do traballo prestado.

3. As ditas pagas extraordinarias non se devindicarán mentres dure calquera das causas de suspensión do contrato previstas no artigo 45 do E.T.



Artigo 47.º Prohibición do rateo e proporcionalidade na devindicación das pagas extraordinarias

1. Prohibese para os novos contratos o rateo das pagas extraordinarias e da indemnización por finalización de contrato, prohibíndose, por tanto, con carácter xeral o pacto por salario global. O rateo das pagas extraordinarias ou o da indemnización por finalización de contrato consideraranse como salario ordinario correspondente ao período en que indebidamente se incluíu o devandito rateo, todo iso salvo o establecido no parágrafo seguinte.

2. O importe das pagas extraordinarias para o persoal que, en razón da súa permanencia, non teña dereito á totalidade da súa contía, será aboado proporcionalmente conforme aos seguintes criterios:

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

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

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

Artigo 48.º Traballos excepcionalmente penosos, tóxicos ou perigosos

1. Ás persoas que teñan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas ou perigosas, deberá aboárseles un incremento do 20% sobre o seu salario base. Se estas funcións se efectuaran durante a metade da xornada ou en menos tempo, o plus será do 10%.

2. As cantidades iguais ou superiores ao plus fixado neste artigo que estean establecidas ou se establezan polas empresas, serán respectadas sempre que fosen concedidas polos conceptos de excepcional penosidade, toxicidade ou perigo, nese caso non será esixible o aboamento dos incrementos fixados neste artigo. Tampouco estarán obrigadas a satisfacer os citados aumentos, aquelas empresas que os teñan incluídos, en igual ou superior contía, no salario de cualificación do posto de traballo.

3. Se por calquera causa desaparecesen as condicións de excepcional penosidade, toxicidade ou perigo, deixarán de aboarse os indicados incrementos, non tendo por tanto carácter consolidable.

4. En caso de discrepancia entre as partes sobre se un determinado traballo, labor ou actividade debe cualificarse como excepcionalmente penoso, tóxico ou perigoso, corresponde á autoridade xudicial, resolver o procedente.

5. As partes asinantes recoñecen a importancia que ten para o conxunto do sector a progresiva desaparición deste tipo de traballos ou, cando menos, a redución ao mínimo posible das condicións de penosidade, toxicidade ou perigo que repercutan negativamente na saúde dos traballadores, tendo, en calquera caso, estes traballos carácter transitorio e conxuntural.

Artigo 49.º Traballos nocturnos

1. O persoal que traballe entre as vinte e dúas horas e as seis da mañá, percibirá un plus de traballo nocturno equivalente ao 25 por 100 do salario base da súa categoría.

2. Se o tempo traballado no período nocturno fose inferior a catro horas, aboarase o plus sobre o tempo traballado efectivamente. Se as horas nocturnas exceden de catro, aboarase o complemento correspondente a toda a xornada traballada.

3. Cando existan dúas quendas e en calquera delas se traballe só unha hora do período nocturno o plus a percibir equivalerá ao 1% do salario base da súa categoría.

Artigo 50.º Realización de horas extraordinarias

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

Artigo 51.º Limite de horas extraordinarias

1. Considéranse horas extraordinarias, ademais das que teñan a súa causa en forza maior, as motivadas por pedidos ou puntas de produción, ausencias imprevistas, cambio de quenda e perda ou deterioro da produción, ou por calquera circunstancia que altere o proceso normal de produción.

2. O número de horas extraordinarias que realice cada traballador/a, salvo nos supostos de forza maior, non excederá de 80 ao ano.

Artigo 52.º Retribución das horas extraordinarias

1. Establécense os importes de retribución das horas extraordinarias para cada unha das categorías segundo anexo I, anexo II e anexo III.

2. As empresas, a condición de que non se perturbe o normal proceso produtivo, poderán compensar a retribución das horas extraordinarias por tempos equivalentes de descanso.

3. No caso de que se realizase a compensación prevista no parágrafo anterior, as horas extraordinarias compensadas dentro dos catro meses seguintes á súa realización, non se computarán aos efectos dos límites fixados para as mesmas no artigo anterior.

Artigo 53.º Vacacións

1. O persoal afectado por este Convenio Xeral, sexa cal fora a súa modalidade de contratación laboral, terá dereito ao goce dun período de vacacións anuais retribuídas de trinta días naturais de duración, dos cales vinte e un días terán que ser laborables, podéndose distribuír estes en períodos de polo menos dez días laborables e iniciándose, en calquera caso, o seu goce, en día laborable que non sexa venres.

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 o devandito ano.

3. O dereito a vacacións non é susceptible de compensación económica. No entanto, o persoal que cese durante o transcurso do ano, terá dereito ao aboamento do salario correspondente á parte de vacacións devindicadas e non gozadas, como concepto integrante da liquidación pola súa baixa na empresa.

4. A efectos da devindicación de vacacións, consideraranse como tempo efectivamente traballado o correspondente á situación de incapacidade temporal, sexa cal fora a súa causa. No caso de que o período de vacacións coincida cunha incapacidade temporal por continxencias distintas ás sinaladas no parágrafo segundo do artigo 38.3 do E.T. que imposibilite a persoa traballadora gozalas, total ou parcialmente, durante o ano natural a que corresponden, a persoa traballadora poderá facelo unha vez finalice a súa incapacidade e sempre que non transcorresen máis de dezoito meses a partir do final do ano en que se orixinaron. Finalizado o devandito prazo perderase o mesmo se ao vencemento deste a persoa traballadora continuase de baixa, aínda que manterá o dereito a percibir a diferenza que puidese existir entre a retribución de vacacións e a prestación de incapacidade temporal.

5. Cando o período de vacacións fixado no calendario de vacacións da empresa ao que se refire o parágrafo anterior coincida no tempo cunha incapacidade temporal derivada do embarazo, o parto ou a lactación natural ou co período de suspensión do

contrato de traballo previsto nos apartados 4, 5 e 7 do artigo 48 do E.T., terase dereito a gozar as vacacións en data distinta á da incapacidade temporal ou á do goce do permiso que por aplicación do devandito precepto lle corresponderá, ao finalizar o período de suspensión, aínda que terminase o ano natural a que correspondan.

6. No caso de que o período de vacacións coincida cunha incapacidade temporal por continxencias distintas ás sinaladas no parágrafo anterior que imposibilite á persoa traballadora gozalas, total ou parcialmente, durante o ano natural ao que corresponden, a persoa traballadora poderá facelo unha vez finalice a súa incapacidade e sempre que non transcorresen máis de dezaoito meses a partir do final do ano en que se orixinaron.

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

8. A retribución de vacacións consistirá na cantidade fixa establecida nas táboas salariais dos respectivos convenios colectivos provinciais ou de comunidade autónoma.

9. En todo caso terase en conta o disposto no artigo 38 do E.T. Artigo 54.º Locomoción

Serán por conta da empresa os gastos de locomoción que se orixinen como consecuencia da situación de desprazamento, xa sexa poñendo medios propios a disposición da persoa traballadora, xa abonándolle a compensación de 0,19 € por quilómetro.

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

Artigo 55.º Liquidacións

1. O recibo de liquidación da relación laboral entre empresa e traballador deberá ser conforme ao modelo que figura como anexo III deste convenio.

2. Toda comunicación de cesamento ou de preaviso de cesamento, deberá ir acompañada dunha proposta de liquidación no modelo citado. Cando se utilice como proposta, non será preciso cumprimentar a parte que figura despois da data e lugar.

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

4. Unha vez asinado pola persoa traballadora, o recibo de liquidación fornecerá os efectos liberatorios que lle son propios.

5. Nos supostos de extinción de contratos por vontade da persoa traballadora, non serán de aplicación os apartados 2 e 3 deste artigo.

6. A persoa traballadora poderá estar asistida por un representante dos traballadores, ou na súa falta por un representante sindical dos sindicatos asinantes deste convenio, no acto da firma do recibo de liquidación.

Artigo 56.º Xubilación

1. A disposición adicional décima do Real decreto legislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o Texto refundido da Lei do estatuto dos traballadores, na súa redacción dada pola disposición final primeira da Lei 21/2021, do 28 de decembro, de garantía do poder adquisitivo das e doutras medidas de reforzo da sustentabilidade financeira e social do sistema público de pensións, habilita aos convenios colectivos subscritos a partir do 1 de xaneiro de 2022 a subscribir cláusulas que

posibiliten a extinción do contrato de traballo polo cumprimento pola persoa traballadora dunha determinada idade.

2. Dunha maneira xeral, posibilita a extinción do contrato de traballo cando a persoa traballadora teña unha idade igual ou superior a 68 anos, sempre que se cumpran os seguintes requisitos:

a) A persoa traballadora afectada pola extinción do contrato de traballo deberá reunir os requisitos esixidos pola normativa da Seguridade Social para ter dereito ao cen por cento da pensión ordinaria de xubilación na súa modalidade contributiva.

b) A medida deberá vincularse, como obxectivo coherente de política de emprego expresado no convenio colectivo, á substitución xeracional a través da contratación indefinida e a tempo completo de, polo menos, un novo traballador ou traballadora.

Os obxectivos coherentes de política de emprego do sector da construción céntranse na estabilidade no emprego, que se alcanza a través da articulación do contrato de traballo indefinido adscrito a obra a través da Lei 32/2006, do 18 de outubro, reguladora da subcontratación no sector da construción, da ampliación da duración do contrato por circunstancias da produción ata a duración máxima dun ano, da subrogación de persoal nas contratacións ás que se fai mención no artigo 27, e da regulación do contrato de traballo fixo-descontinuo. Con todas estas medidas, o sector da construción fai unha aposta decidida polo relevo xeracional, tentando atraer a persoas traballadoras a un sector de actividade no que a carencia de man de obra é unha evidencia.

3. Igualmente, a disposición adicional décima á que se fai referencia no apartado 1 establece que os convenios colectivos poderán rebaixar o límite do 68 anos ata idade ordinaria de xubilación fixada pola normativa da Seguridade Social, cando a taxa de ocupación das mulleres traballadoras por conta allea afiliadas á Seguridade Social nalgunha das actividades económicas correspondentes ao ámbito funcional do convenio sexa inferior ao 20 por cento das persoas ocupadas nas mesmas, e sempre que se cumpran os seguintes requisitos:

a) A persoa afectada pola extinción do contrato de traballo deberá reunir os requisitos esixidos pola normativa de Seguridade Social para ter dereito ao cen por cento da pensión ordinaria de xubilación na súa modalidade contributiva.

b) No CNAE ao que estea adscrita a persoa afectada pola aplicación desta cláusula concorra unha taxa de ocupación de empregadas inferior ao 20 por cento sobre o total de persoas traballadoras á data de efectos da decisión extintiva. Este CNAE será o que resulte aplicable para a determinación dos tipos de cotización para a cobertura das continxencias de accidentes de traballo e enfermidades profesionais.

c) Cada extinción contractual en aplicación desta previsión deberá levar aparellada simultaneamente a contratación indefinida e a tempo completo de, polo menos, unha muller na mencionada actividade.

4. As partes asinantes do presente convenio establecen que as empresas poderán extinguir o contrato de traballo daquelas persoas traballadoras que cumpran cos requisitos que se recollen nos apartados 2 e 3, respectivamente, cuxa extinción leve aparellada a contratación nos termos que se establecen nos mesmos para cada un deles.

5. A persoa traballadora afectada pola extinción do contrato de traballo, a requirimento da empresa efectuado cunha antelación mínima de dous meses, estará obrigada a facilitar á empresa certificado de vida laboral expedido polo organismo competente, a fin de verificar o cumprimento ou non dos requisitos esixidos para ter dereito ao cen por cen da pensión ordinaria de xubilación na súa modalidade contributiva.



6. A decisión extintiva da relación laboral será con carácter previo comunicada pola empresa aos representantes legais das persoas traballadoras e á propia persoa traballadora afectada.

7. Prevese 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 empresas dentro das figuras que xuridicamente o permitan.

Artigo 57.º Igualdade de oportunidades e non discriminación

1. As partes asinantes deste 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 todos os ámbitos, comprométese 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, directa ou indirecta.

c) Identificar conxuntamente liñas de actuación e impulsar e desenvolver acción concretas nesta materia.

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

2. O sector da construción e obras públicas, materializando o seu compromiso e constante preocupación pola completa aplicación das políticas de igualdade, considera que no caso de empresas de máis de 50 traballadores as medidas de igualdade deberán dirixirse á elaboración e aplicación dun plan de igualdade.

3. Os plans de igualdade das empresas son un conxunto ordenado de medidas, adoptados 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 plans de igualdade fixarán os concretos obxectivos de igualdade a alcanzar, as estratexias e prácticas a adoptar para a súa consecución, así como o establecemento de sistemas eficaces de seguimento e avaliación dos obxectivos fixados.

5. Para a consecución destes obxectivos fixados, os plans 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 plans de igualdade incluírán a totalidade dunha empresa, sen prexuízo do establecemento de acción especiais adecuadas respecto a determinados centros de traballo.

Artigo 58.º Faltas e sancións

A empresa poderá sancionar, como falta laboral, as accións ou omisións das persoas traballadoras que se produzan con ocasión ou como consecuencia da relación laboral e que supoñan unha infracción ou incumprimento contractual dos seus deberes laborais, de acordo coa tipificación e gradación das faltas establecidas neste capítulo ou noutras normas laborais ou sociais.

Artigo 59.º Clases de faltas

As faltas cometidas polas persoas traballadoras ao servizo das empresas do sector, clasificaranse atendendo á súa importancia

e, no seu caso, á súa reincidencia, en leves, graves e moi graves, de conformidade co que se dispón nos artigos seguintes:

Artigo 60.º Faltas leves

Consideraranse faltas leves as seguintes:

a) Ata tres faltas de puntualidade nun mes, sen motivo xustificado.

b) A non comunicación, con corenta e oito horas como mínimo de antelación, de calquera falta de asistencia ao traballo por causas xustificadas, a non ser que se acredite a imposibilidade de facelo.

c) O abandono do centro ou do posto de traballo, sen causa ou motivo xustificado, aínda por breve tempo, sempre que o devandito abandono non fose prexudicial para o desenvolvemento da actividade produtiva da empresa ou causa de danos ou accidentes aos seus compañeiros de traballo, en que poderá ser considerada como grave ou moi grave.

d) Faltar ao traballo un día ao mes, sen causa xustificada.

e) A falta de atención e dilixencia debidas no desenvolvemento do traballo encomendado, a condición de que non cause prexuízo de consideración á empresa ou aos seus/súas compañeiros/as de traballo, en cuxo suposto poderá ser considerada como grave ou moi grave.

f) Pequenos descoidos na conservación do material.

g) Non comunicar á empresa calquera variación da súa situación que teña incidencia no laboral, como o cambio da súa residencia habitual.

h) A falta ocasional de aseo ou limpeza persoal, cando iso ocasiona reclamacións ou queixas dos seus/súas compañeiros/as ou xefes.

i) As faltas de respecto, de escasa consideración, aos seus/súas compañeiros/as, e mesmo, a terceiras persoas alleas á empresa ou centro de actividade, sempre que iso se produza con motivo ou ocasión do traballo.

j) Permanecer en zonas ou lugares distintos daqueles en que realice o seu traballo habitual, sen causa que o xustifique, ou sen estar autorizado para iso.

k) Atoparse no local de traballo, sen autorización, fóra da xornada laboral.

l) A inobservancia das normas en materia de prevención de riscos laborais, que non entrañen risco grave para a persoa traballadora, nin para os/as seus/súas compañeiros/as ou terceiras persoas.

m) As discusións sobre asuntos estraños ao traballo durante a xornada laboral. Se tales discusións producen graves escándalos ou alborotos, poderán ser consideradas como faltas graves ou moi graves.

n) Distraer aos/ás seus/súas compañeiros/as durante o tempo de traballo e prolongar as ausencias breves e xustificadas por tempo superior ao necesario.

ñ) Usar medios telefónicos, telemáticos, informáticos, mecánicos ou electrónicos da empresa, para asuntos particulares, sen a debida autorización.

Artigo 61.º Faltas graves

Consideraranse faltas graves as seguintes:

a) Máis de tres faltas de puntualidade nun mes ou ata tres cando o atraso sexa superior a quince minutos, en cada unha delas, durante o devandito período, sen causa xustificada.

b) Faltar dous días ao traballo durante un mes, sen causa que o xustifique.

c) Non prestar a dilixencia ou a atención debidas no traballo encomendado, que poida supor risco ou prexuízo de certa consideración para a propia persoa traballadora, os/as seus/súas compañeiros/as, a empresa ou terceiros.

d) A simulación de supostos de incapacidade temporal ou accidente.

e) O incumprimento das ordes ou a inobservancia das normas en materia de prevención de riscos laborais, cando as mesmas supoñan risco grave para a persoa traballadora, os/as seus/súas compañeiros/as ou terceiros, así como negarse ao uso dos medios de seguridade facilitados pola empresa.

f) A desobediencia aos superiores en calquera materia de traballo, sempre que a orde non implique condición vexatoria para a persoa traballadora ou entrañe risco para a vida ou saúde, tanto del como doutros/as traballadores/as.

g) Calquera alteración ou falsificación de datos persoais ou laborais relativos ao/á propio/a traballador/a ou aos/ás seus/súas compañeiros/as.

h) A negligencia ou imprudencia grave no desenvolvemento da actividade encomendada.

i) Realizar, sen o oportuno permiso, traballos particulares na obra, ou centro de traballo, así como utilizar para usos propios ferramentas da empresa, tanto dentro como fóra dos locais de traballo, a non ser que se conte coa oportuna autorización.

j) A diminución voluntaria e ocasional no rendemento de traballo.

k) Proporcionar datos reservados ou información da obra ou centro de traballo ou da empresa, ou de persoas da mesma, sen a debida autorización para iso.

l) A ocultación de calquera feito ou falta que a persoa traballadora tivera presenciado e que podería causar prexuízo grave de calquera índole para a empresa, para os/as seus/súas compañeiros/as de traballo ou para terceiros/as.

m) Non advertir inmediatamente aos/ás seus/súas xefes/as, ao/á empresario/a ou a que o/a represente, de calquera anomalía, avaría ou accidente que observe nas instalacións, maquinaria ou locais.

n) Introducir ou facilitar o acceso ao centro de traballo a persoas non autorizadas.

ñ) A negligencia grave na conservación ou na limpeza de materiais e máquinas que a persoa traballadora teña ao seu cargo.

o) A reincidencia en calquera falta leve, dentro do mesmo trimestre, cando mediase sanción por estrito da empresa.

p) Consumo de bebidas alcohólicas ou de calquera substancia estupefaciente que repercuta negativamente no traballo.

Artigo 62.º Faltas moi graves

Considéranse faltas moi graves as seguintes:

a) Máis de dez faltas de puntualidade non xustificadas, cometidas no período de tres meses ou de vinte, durante seis meses.

b) Faltar ao traballo máis de dous días ao mes, sen causa ou motivo que o xustifique.

c) A fraude, a deslealdade ou o abuso de confianza no traballo, xestión ou actividade encomendados; o furto e o roubo, tanto aos seus compañeiros como á empresa ou a calquera persoa que se ache no centro de traballo ou fóra do mesmo, durante o desenvolvemento da súa actividade laboral.

d) Facer desaparecer, inutilizar, esnaquizar ou causar danos en calquera material, ferramentas, máquinas, instalacións, edificios, aparellos, equipamento, documentos, libros ou vehículos da empresa ou do centro de traballo.

e) A embriaguez habitual ou a toxicomanía se repercuten negativamente no traballo.

f) A revelación de calquera información de reserva obrigada.

g) A competencia desleal.

h) Os malos tratos de palabra ou obra ou faltas graves de respecto e consideración aos/as superiores, compañeiros/as ou subordinados/as.

i) O incumprimento ou inobservancia das normas de prevención de riscos laborais, cando sexan causantes de accidente laboral grave, prexuízos graves aos/ás seus/súas compañeiros/as ou a terceiros, ou danos graves á empresa.

j) O abuso de autoridade por parte de quen a ostente.

k) A diminución voluntaria e reiterada ou continuada, no rendemento normal do traballo.

l) A desobediencia continuada ou persistente.

m) Os actos desenvolto no centro de traballo ou fóra del, con motivo ou ocasión do traballo encomendado, que poidan ser constitutivos de delito.

n) A emisión maliciosa, ou por negligencia inescusable, de noticias ou información falsa referente á empresa ou centro de traballo.

ñ) O abandono do posto ou do traballo sen xustificación, especialmente en postos de mando ou responsabilidade, ou cando iso ocasione evidente prexuízo para a empresa ou poida chegar a ser causa de accidente para a persoa traballadora ou os/as seus/súas compañeiros/as.

o) A imprudencia ou negligencia no desempeño do traballo encomendado, ou cando a forma de realizalo implique risco de accidente ou perigo grave de avaría para as instalacións ou maquinaria da empresa.

p) A reincidencia en falta grave, aínda que sexa de distinta natureza, dentro do mesmo semestre, que fose obxecto de sanción por escrito.

Artigo 63.º Sancións. Aplicación

1. As sancións que as empresas poden aplicar, segundo a gravidade e circunstancias das faltas cometidas, serán as seguintes:

a) Faltas leves:

- Amoestación verbal.

- Amoestación por escrito.

b) Faltas graves:

- Suspensión de emprego e soldo de un a quince días.

c) Faltas moi graves:

- Suspensión de emprego e soldo de dezaseis a noventa días.

- Despedimento.

2. Para a aplicación e gradación das sancións que anteceden no punto 1, terase en conta:

a) O maior ou menor grao de responsabilidade do/a que comete a falta.

b) A súa categoría profesional.

c) A repercusión do feito nos/as demais traballadores/as e na empresa.

3. Previamente á imposición de sancións por faltas graves ou moi graves aos traballadores que ostenten a condición de representante legal ou sindical, seralles instruído expediente contradictorio por parte da empresa, no que serán oídos, á parte do interesado, os restantes membros da representación a que este pertencese, se os houber.

A obriga de instruír o expediente contradictorio aludido anteriormente, esténdese ata o ano seguinte ao cesamento no cargo representativo.

4. Naqueles supostos nos que a empresa pretenda impor unha sanción a aqueles/as traballadores/as dos que teña constancia que están afiliados a un sindicato, deberá, con carácter previo á imposición de tal medida, dar audiencia aos/as delegados/as sindicais, se os/as houber.

Artigo 64.º Outros efectos das sancións

As empresas anotarán nos expedientes laborais dos/as seus/súas traballadores/as as sancións que por falta grave ou moi grave se lles impoñan, consignando tamén a reincidencia nas faltas leves.



Artigo 65.º Procedementos de resolución de conflitos

Ante a importancia da resolución pacífica dos conflitos laborais, as partes asinantes acordan acollerse aos procedementos vixentes en cada momento na lexislación laboral, para liquidar de maneira efectiva as discrepancias que poidan xurdir para a non aplicación das condicións de traballo a que fai referencia o artigo 82.3 do E.T.

Disposición adicional

As partes asinantes deste convenio son: pola parte empresarial a Asociación Provincial de Empresarios da Construción de Ourense (ACO). Pola parte sindical FICA UXT e CC.OO. do Hábitat.

Disposición transitoria

1. A comisión negociadora do VI Convenio colectivo xeneral do sector da construción reunírase para analizar a Lei 12/2022, do 30 de xuño, de regulación para o impulso dos plans de pensións de emprego, pola que se modifica o Texto refundido da Lei de regulación dos plans e fondos de pensións, aprobado por Real decreto lexislativo 1/2002, do 29 de novembro, e o seu desenvolvemento regulamentario, para, no seu caso, iniciar os trámites necesarios para formalizar, a nivel estatal, un destes plans.

2. Se se acordase iniciar os trámites para a formalización do plan de pensións, redactaríase un novo libro terceiro neste convenio que regulase todas as cuestións relativas á formalización, funcionamento, supervisión do plan de pensións, e calquera outras que resulten necesarias para a eficacia e correcto funcionamento do mesmo, e en particular:

a) A delimitación das persoas partícipes.

b) A constitución, no seu caso, da comisión de control do plan de pensións.

3. Se o plan de pensións estivese operativo en 2023, a contribución empresarial, durante a vixencia do contrato de traballo, por aquelas persoas traballadoras que se establecesen como partícipes, no libro terceiro ao que se refire o apartado anterior, e que non tivesen interrompido ou suspendido o contrato

de traballo por algunha das causas previstas na lexislación vixente, sería:

a) En 2022, dun 1,00 por cento do importe dos conceptos salariais das táboas de 2021 do convenio colectivo que resulte de aplicación, se a persoa traballadora prestase servizos durante todo o ano 2022 a tempo completo ou, na súa falta, da parte proporcional correspondente; será requisito necesario que non causase baixa na empresa na data en que sexa operativo o devandito plan de pensións.

b) En 2023, dun 1,00 por cento do importe dos conceptos salariais das táboas de 2021 do convenio colectivo que resulte de aplicación, se a persoa traballadora prestase servizos durante todo o ano 2023 a tempo completo ou, na súa falta, da parte proporcional correspondente.

c) En 2024, dun 1,00 por cento do importe dos conceptos salariais das táboas de 2021 do convenio colectivo que resulte de aplicación, máis un 0,25 por cento do importe dos conceptos salariais das táboas de 2023 do convenio colectivo que resulte de aplicación, se a persoa traballadora prestase servizos durante todo o ano 2024 a tempo completo ou, na súa falta, da parte proporcional correspondente.

d) En 2025 renegociaranse as contribucións ao plan de pensións.

4. A Comisión negociadora reunírase no mes de decembro de 2023, no caso de que os plans de pensións de emprego simplificado sectorial, aos que se refire o apartado 1, non entrasen en vigor, ou non se tivera publicado o seu regulamento de desenvolvemento, para analizar como proceder con relación ao 1,00 por cento ao que se refire a letra a) do apartado anterior, e que forma parte do haber da persoa traballadora.

Asinan:

Representación sindical: por FICA-UGT: Andrés Fregenal Serrano e Manuel B. González Rodríguez. Por CC.OO. do Hábitat: Antonio Pérez Jácome. Representación empresarial, ACO: Jaime Martín Añel Fernández C, Román Gómez Crespo, José Carlos Crespo Pérez, Manuel López Pérez, José Cesáreo Fernández Ríos e María J. de Miguel Pérez.

ANEXO I

CONVENIO PROVINCIAL DO SECTOR DA CONSTRUCCIÓN DA PROVINCIA DE OURENSE
Táboa de retribucións para o período 01/01/2022 ao 31/12/2022

Nivel	CATEGORIAS	MENSUAL			PAGAS EXTRAS		ANUAL	SALARIO ANUAL	HORAS EXTRAS
		Soldo Base	Plus Asistencia	Plus Transporte	TOTAL MES	Xuño			
II	Titulado/a Superior	1,176.47	299.90	102.02	1,578.39	1,435.96	1,435.96	21,670.17	12.58
III	Titulado/a Medio/a, Xefe/a Administrativo/a 1ª, Xefe/a Sec. Org. 1ª	1,171.28	294.72	83.13	1,549.13	1,431.34	1,431.34	21,334.45	12.58
IV	Xefe/a de Persoal, Axte. de Obra, Encargado/a Xeneral de Fábrica, Encargado/a Xeneral Xefe/a Administrativo/a de 2ª, Delineante Superior, Encargado/a Xeneral de Obra, Xefe/a Sec. Org. Científico/a do Traballo de 2ª, Xefe/a de Compras	1,165.56	288.97	82.69	1,537.22	1,426.54	1,426.54	21,189.06	12.58
V	Oficial Administrativo/a de 1ª, Delineante de 1ª, Encarg. Taller, Encarg. Sec. Laboratorio, Escultora de Pedra e Mármole, Práct. Topografía de 1ª, Técn. Org. 1ª.	1,160.31	283.82	82.25	1,526.38	1,422.22	1,422.22	21,056.84	12.58
VI	Delineante de 2ª, Técnico/a Org. de 2ª, Práctico/a Topografía de 2ª, Analista de 1ª, Viaxante, Capataz, Especialista de Oficio	1,154.62	278.06	81.85	1,514.53	1,417.51	1,417.51	20,912.30	12.58
VII	Oficial Administrativo/a de 2ª, Corredor/a de Plaza, Oficial 1ª de Oficio, Inspector/a de Control	1,133.79	257.25	80.26	1,471.30	1,400.30	1,400.30	20,385.20	11.95
VIII	Capataz, Especialista de Oficio, Sinalización e Servizos, Analista de 2ª, Auxiliar Administrativo/a, Axte. Topográfico, Oficial 2ª de Oficio	1,118.13	241.62	79.08	1,438.83	1,387.68	1,387.68	19,990.15	11.62
IX	Auxiliar de Org., Vendedores, Conserxe, Oficial 2ª de Oficio	1,102.01	225.45	60.97	1,388.43	1,373.69	1,373.69	19,393.77	11.17
X	Auxiliar de Laboratorio, Vixiante, Almaceneiro/a, Enfermeiro/a, Cobrador/a, Garda-Xurado, Atudantes de Oficio, Especialistas de 1ª	1,085.88	209.32	60.12	1,355.33	1,360.34	1,360.34	18,989.61	10.51
XI	Especialistas de 2ª, Peóns Especializados	1,069.80	193.21	59.14	1,322.15	1,332.55	1,332.55	18,541.24	10.14
XII	Peóns Ordinarios, Limpador/a	1,053.16	176.58	58.26	1,288.01	1,318.87	1,318.87	18,124.68	9.75

DIETA: 34,96
 MEDIA DIETA: 15,33

Nota: As categorías que se indican, cunha antigüidade na empresa anterior ao 7/07/98, se refirían a efectos económicos polos seguintes niveis: Nivel VII: Oficial Admtno. 2ª. Nivel VIII: Auxiliar Admtno. Nivel V: Encargado de Taller.



ANEXO II

CONVENIO PROVINCIAL DO SECTOR DA CONSTRUCCIÓN DA PROVINCIA DE OURENSE
Táboa de retribucións para o período 01/01/2023 ao 31/12/2023

Nivel	CATEGORIAS	MENSUAL				PAGAS EXTRAS			ANUAL	SALARIO ANUAL	HORAS EXTRAS
		Soldo Base	Plus Asistencia	Plus Transporte	TOTAL MES	Xuño	Decembro	Vacacións			
II	Titulado/a Superior	1,211.76	308.90	105.08	1,625.74	1,479.04	1,479.04	1,479.04	22,320.28	12.96	
III	Titulado/a Medio/a, Xefe/a Administrativo/a 1º, Xefe/a Sec. Org. 1º	1,206.42	303.56	85.62	1,595.60	1,474.28	1,474.28	1,474.28	21,974.48	12.96	
IV	Xefe/a de Pessoal, Axte. de Obra, Encargado/a Xeneral de Fábrica, Encargado/a Xeneral	1,200.53	297.64	85.17	1,583.34	1,469.34	1,469.34	1,469.34	21,824.71	12.96	
V	Xefe/a Administrativo/a de 2º, Delineante Superior, Encargado/a Xeneral de Obra, Xefe/a Sec. Org. Científico/a do Traballo de 2º, Xefe/a de Compras	1,195.12	292.33	84.72	1,572.17	1,464.89	1,464.89	1,464.89	21,688.55	12.96	
VI	Oficial Administrativo/a de 1º, Delineante de 1º, Encarg. Taller, Encarg.Sec.Laboratorio, Escultor/a de Pedra e Mármor, Práct. Topografía de 1º, Téc. Org.1º.	1,189.26	286.40	84.31	1,559.97	1,460.04	1,460.04	1,460.04	21,539.73	12.96	
VII	Delineante de 2º, Técnico/a Org. de 2º, Práctico/a Topografía de 2º, Analista de 1º, Viaxante, Capataz, Especialista de Oficio	1,167.80	264.97	82.67	1,515.44	1,442.31	1,442.31	1,442.31	20,996.76	12.31	
VIII	Oficial Administrativo/a de 2º, Corredor/a de Plaza, Oficial 1º de Oficio, Inspector/a de Control Sinalización e Servizos, Analista de 2º	1,151.67	248.87	81.45	1,481.99	1,429.31	1,429.31	1,429.31	20,589.88	11.97	
IX	Auxiliar Administrativo/a, Axte. Topográfico, Auxiliar de Org., Vendedores, Conserxe, Oficial 2º de oficio	1,135.07	232.21	62.80	1,430.08	1,414.90	1,414.90	1,414.90	19,975.61	11.51	
X	Auxiliar de Laboratorio, Vixante, Almaceneiro/a, Enfermeiro/a, Cobrador/a, Garda-Xurado, Axudantes de Oficio, Especialistas de 1º	1,118.46	215.60	61.92	1,395.98	1,401.15	1,401.15	1,401.15	19,559.23	10.83	
XI	Especialistas de 2º, Peóns Especializados	1,101.89	199.01	60.91	1,361.81	1,372.53	1,372.53	1,372.53	19,097.54	10.44	
XII	Peóns Ordinarios, Limpador/a	1,084.75	181.88	60.01	1,326.64	1,358.44	1,358.44	1,358.44	18,668.35	10.04	

DIETA: 36,99
 MEDIA DIETA: 16,26

Nota: As categorías que se indican, cunha antigüidade na empresa anterior ao 7/07/96, se rexirán a efectos económicos polos seguintes niveis: Nivel VII: Oficial Admtno. 2º. Nivel VIII: Auxiliar Admtno. Nivel V: Encargado de Taller.



Anexo III
Modelo de recibo de liquidación da relación laboral

N.º
Data de expedición

Recibo de liquidación

Eu, Don/Dona ... que traballei na empresa ... desde ... ata ... coa categoría de ..., declaro que recibín desta, a cantidade de ... euros, en concepto de liquidación total pola miña baixa na empresa.

Quedo así indemnizado/a e liquidado/a por todos os conceptos que puideran derivarse da relación laboral que unía ás partes e que queda extinguida, manifestando expresamente que nada máis teño que reclamar, estando de acordo niso coa empresa.

....., ... de ... de ...
o/a traballador/a

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

(1) Si ou non

Este documento ten unha validez de 15 días naturais que contarán desde a data da súa expedición.

Selo e firma

Este recibo non terá validez sen o selo e a sinatura de ACO ou se se formaliza en fotocopia ou outro medio de reprodución.



Anexo IV
Cláusula anexa ao contrato de traballo indefinido adscrito a obra

Lei 32/2006, do 18 de outubro, reguladora da subcontratación no sector da construción. Disposición adicional terceira, apartado 4.

A) Proposta de recolocación con preaviso de extinción (con efectos do ___ de _____ de 20__) do contrato de traballo por causas inherentes á persoa traballadora (marcar a causa cun X):

- Inexistencia de obras na provincia na que está Vde. contratado.
- Inexistencia de obras na provincia na que está Vde. contratado acordos coa súa cualificación profesional, nivel, función e grupo profesional unha vez analizada a súa cualificación ou posible recualificación.
- A súa cualificación, incluso tras un proceso de formación ou recualificación, non resulta adecuada ás novas obras que ten a empresa na mesma provincia.
- A súa cualificación, incluso tras un proceso de formación ou recualificación, non permite a integración nas novas obras que ten a empresa na mesma provincia por existir un exceso de persoas coa cualificación necesaria para desenvolver as súas mesmas funcións e que teñen prioridade sobre Vde. segundo os criterios establecidos no artigo 24 bis.5.b) do Convenio colectivo xeneral do sector da construción.

B) Proposta de recolocación efectiva:

1. Condicións esenciais do posto na obra, non recollidas no contrato de traballo:

_____.
Será de aplicación o calendario laboral da provincia; o contrato de traballo será a tempo
_____.
o horario de traballo será o propio da obra.

2. Localización da obra: a obra atópase sita na localidade de _____, provincia de _____, na rúa/avenida/camiño _____, número _____.

3. Data de incorporación: a data de incorporación será o día ___ de _____ de 20__, ás __. __ horas.

4. Accións formativas necesarias para ocupar o posto na indicada obra: segundo o disposto no apartado 2 do artigo 24 bis do Convenio colectivo xeral do sector da construción, as accións formativas necesarias para ocupar o posto na indicada obra son as seguintes (marcar cun X):

- Non é exigible ningunha acción formativa para ocupar o novo posto por dispoñer xa a persoa traballadora da formación adecuada.
- Formación en materia de prevención de riscos laborais: formación inicial de 8 horas lectivas.
- Formación en materia de prevención de riscos laborais: formación por posto de traballo ou por oficio.
- Formación para responsables de obra e técnicos de execución: 20 horas lectivas.
- Formación para mandos intermedios: 20 horas lectivas.
- Formación para administrativos: 20 horas lectivas.

_____, ___ de _____ de 20__

Recibín: ___ de _____ de 20__

Asdo.: _____
A empresa

Asdo.: _____
A persoa traballadora

Consellería de Promoción de Empleo e Igualdad

Convenio o Acuerdo: Construcción y Obras Públicas

Expediente: 32/01/0029/2023

Data: 02/08/2023

Asunto: resolución de inscripción y publicación

Destinatario: María José de Miguel Pérez

Código de convenio número 32000155011981.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Construcción y Obras Públicas, para los años 2022-2026, que suscribió, el día 07.06.2023, la Comisión Negociadora conformada por la parte empresarial (Asociación Provincial de Empresarios de la Construcción de Ourense (ACO) y por la representación de las personas trabajadoras (FICA-UGT y CCOO) y de conformidad con lo que dispone el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores [BOE 255, de 24 de octubre de 2015], el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo [BOE 143, de 12 de junio de 2010] el Real Decreto 2412/1982, de 24 de julio, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Galicia, en materia de trabajo [BOE 232, de 28 de septiembre de 1982], por el Decreto 59/2023, de 15 de junio, por el que se establece la estructura orgánica de la Xunta de Galicia, el Decreto 79/2023, de 22 de junio, por el que se fija la estructura orgánica de las vicepresidencias y de las consellerías de la Xunta de Galicia, y el Decreto 123/2022, de 23 de junio de 2022, por el que se establece la estructura orgánica de la Consellería de Promoción do Empleo e Igualdade, esta Xefatura Territorial, resuelve:

Primero. Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de la Comunidad Autónoma de Galicia y notificación a la representación empresarial y social de la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Ourense, en la fecha de la firma electrónica. El jefe territorial de la Consellería de Promoción do Empleo e Igualdade en Ourense.

Fdo.: Yago Borrajo Sánchez.

Convenio colectivo para el sector de la construcción de la provincia de Ourense (2022-2026)

Artículo 1.º Ámbito de aplicación

El presente convenio colectivo será de aplicación y obligado cumplimiento en las siguientes actividades:

a) Las dedicadas a la construcción y obras públicas, comprendiendo:

- Albañilería.
- Hormigón.
- Pintura para decoración y empapelado.
- Carpintería de armar.
- Embaldosado y solado.
- Empedrado y adoquinado.
- Escultura, decoración y escayola.
- Estucado y revocado.
- Piedra y mármol, incluyéndose las fábricas y talleres de sierra y labra, tanto mecánica como manual.
- Portlandistas de obra.
- Pocería.
- Canteras, graveras, areneras y la explotación y manufactura de tierras industriales, bien explotadas a cielo abierto, galerías o minas y vetas explotadas para uso propio por las empresas

dedicadas principalmente a la construcción y obras públicas en general, aunque la producción no se absorba totalmente por las mismas.

- Canteras, graveras y areneras cuya materia se destine a la construcción y obras públicas y no sean explotadas directamente por empresas constructoras.

- Los trabajos que se realicen en los puertos, en tierra firme, muelles y espigones.

- Fabricación de elementos auxiliares y materiales de la construcción para su exclusiva o preferente utilización y consumo, absorbiéndose en las propias obras toda o la mayor parte de dicha producción.

- Regeneración de playas.

- Movimiento de tierras.

- Carpintería utilizada por las empresas de la construcción, bien sea en las obras o en sus talleres; sin embargo, no será de aplicación este convenio a aquellos talleres de carpintería que aun trabajando con elementos para la construcción no pertenezcan a empresas de este ramo.

- Colocación de artículos de piedra artificial, pulimentada o sin pulimentar, así como su fabricación a pie de obra para la utilización exclusiva de la misma.

- Colocación de aislantes en obras, como actividad principal.

- Abastecimiento y saneamiento de aguas, colocación de tuberías y elementos accesorios de las mismas; apertura y cierre de zanjas y sus reparaciones, incluyendo las que se realizan para cualquier clase de instalaciones de suministros, tales como gas, teléfono, electricidad, etc., cuando sea empleado, principalmente, personal de construcción y obras públicas.

- La confección de cañizos y cielos rasos.

- Las empresas inmobiliarias, incluidas las cooperativas de viviendas.

- Las empresas dedicadas al estudio, planeamiento y construcción de obras públicas y particulares (carreteras, viaductos, túneles, autopistas, pasos elevados) o simplemente a la realización de las obras indicadas.

- La promoción o ejecución de urbanizaciones.

- La promoción de la edificación de inmuebles de cualquier género.

- Empresas dedicadas a cimentaciones y las que realicen sondeos para la construcción principalmente.

- Empresas cuya actividad principal consista en el alquiler de maquinaria y equipo para la construcción, con el personal para su manejo.

- Empresas de rehabilitación, mantenimiento y demolición y derribos de obras.

- Talleres de fabricación de ferralla, cuyo destino principal sea para la construcción.

- Los trabajos verticales de construcción, rehabilitación, reparación y pintura.

- Gestión de residuos en obra.

- Las de control de calidad para la construcción y obras públicas.

b) La conservación y mantenimiento de autopistas, autovías, carreteras y vías férreas, en desarrollo de lo previsto en el apartado b) del artículo 3 del Convenio General del Sector de la Construcción (en adelante CGSC).

c) Canteras, areneras, graveras y la explotación de tierras industriales.

En desarrollo de lo dispuesto en el apartado c) del artículo 3 del CGSC, son aplicables sus preceptos a las relaciones de trabajo en las empresas dedicadas a la explotación de canteras, graveras y areneras, para la obtención de piedra para la construcción y tierras silíceas refractarias y demás industriales, bien explotadas a cielo abierto, galerías o minas que no se



exploten como industria auxiliar de otra principal que se halle reglamentada.

Se exceptúan los trabajos de las empresas explotadoras de tierras industriales que vengan regulándose por la Reglamentación Nacional de Trabajo en las Minas de Fosfatos, Azufre, Potasa, Talco y demás explotaciones mineras no comprendidas en otra reglamentación.

d) Embarcaciones, artefactos flotantes y ferrocarriles auxiliares de obras y puertos.

En desarrollo de lo dispuesto en el apartado d) del artículo 3 del CGSC, son de aplicación sus preceptos al personal de embarcaciones, artefactos flotantes y explotaciones de ferrocarriles auxiliares de las obras de puertos y, en general, a todos aquellos trabajadores empleados en la construcción o reparación de los mismos, así como las ampliaciones, modificaciones y excepciones que se establezcan para este grupo exclusiva para la construcción y reparación de los puertos.

e) El comercio de construcción mayoritario y exclusivista.

En desarrollo de lo dispuesto en el apartado e) del artículo 3 del CGSC, se regirán por el mismo el comercio de cualquiera de los artículos elaborados por empresas incluidas dentro del ámbito de este convenio o destinadas al uso principal de las mismas, con arreglo a sus propias funciones y actividades, siempre que sean mayoristas y exclusivistas.

Artículo 2.º Ámbito personal

1. La normativa de este convenio será de obligada y general observancia para todas las empresas, entidades y personas trabajadoras de las actividades enumeradas en el artículo anterior.

2. Se excluye del ámbito del presente convenio el personal de alta dirección cuya relación laboral especial se regula en el Decreto 1382/1985, de 1 de agosto. Este personal es de libre designación por la empresa. Su relación laboral se regirá por su contrato de trabajo y, en su caso, por la normativa especial que le resulte de aplicación.

Igualmente, afectará a todas aquellas personas que, prestando servicios laborales en una empresa ourensana, se desplacen fuera de la provincia.

Artículo 3.º Vigencia

El presente convenio sustituye y anula los anteriores acuerdos vigentes, entrando en vigor el 1 de enero 2022 y expira el 31 de diciembre de 2026.

Artículo 4.º Denuncia

La denuncia será siempre expresa y por escrito, y con una antelación mínima de un mes a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas, en su caso. Denunciado el convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia solamente sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor su contenido normativo.

Artículo 5.º Compensación, absorción y garantía "ad personam".

Las personas trabajadoras que con anterioridad a la firma de este convenio vinieran disfrutando de mejores condiciones que las aquí pactadas, las conservarán en su totalidad y, en consecuencia, serán absorbidas por el mismo si las condiciones de este convenio, consideradas globalmente y en cómputo anual, superan las citadas mejoras.

Artículo 6.º Legislación complementaria.

En lo no previsto en este convenio se estará a lo que dispongan el CCGSC y las demás fuentes del derecho, respetando su principio jerárquico.

Artículo 7.º Comisión Paritaria.

Se constituye en el día de la fecha la Comisión Paritaria, compuesta por dos representantes sindicales y dos representantes

de la Asociación Provincial de Empresarios de la Construcción de Ourense (ACO).

Los acuerdos de esta comisión tendrán la misma eficacia que la cláusula que haya sido interpretada. Como miembros integrantes de esta comisión y por parte de las centrales sindicales, se designan como titulares:

Por FICA UGT: Manuel B. González Rodríguez

Por CC.OO. do HABITAT: Antonio Pérez Jácome

Y por la Asociación Provincial de Empresarios de la Construcción de Ourense:

Cesáreo Fernández Ríos

María J. de Miguel Pérez

La comisión habrá de reunirse en un plazo no superior a cinco días a partir de la solicitud por cualquier de las partes interesadas y su funcionamiento se realizará en la forma que la misma acuerde.

Artículo 8.º 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 del presente 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 éstas y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas ocasiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente convenio.

d) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en los términos previstos en el apartado 2 de este artículo, sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del presente convenio.

e) Establecer el calendario laboral provincial, adaptando los días de trabajo a la jornada anual pactada a nivel nacional.

f) Elaborar las tablas salariales de cada año aplicando la concurrencia cuantitativa que corresponda.

g) 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, pudieran 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 de que hubiere transcurrido el plazo previsto en el siguiente apartado 5 sin que haya emitido resolución o dictamen.

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

3. 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.

4. La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dis-

pondrá 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.

Artículo 9.º Jornada laboral

Se establece una jornada laboral anual de 1.736 horas de trabajo efectivo. Una jornada laboral de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, distribuidas en ocho horas diarias de lunes a viernes, ambos inclusive.

Para ajustar el calendario laboral anual en el presente ejercicio 2023, se fijan como días no laborales 20 de febrero, 10 de abril, 24 de julio, 14 de agosto, 13 de octubre, 10 de noviembre (exclusivo para el Ayuntamiento de Ourense), 7, 22 y 26 de diciembre.

Previo acuerdo entre empresa y personas trabajadoras, dichas fechas pueden ser permutadas por otras. Cuando un festivo local coincida con algún festivo de convenio, éste se pasará al anterior o posterior día laboral. Estos días así establecidos no computarán a efecto del disfrute de las vacaciones.

Para fijar los días que correspondan para ajustar jornada en 2024 a 2026, la Comisión Paritaria se reunirá en el mes de noviembre de cada año.

Para adaptar el trabajo a la jornada y a los fenómenos meteorológico adversos se tendrá en cuenta lo dispuesto en el Real Decreto-Ley 4/2023, de 11 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes en materia agraria y de aguas en respuesta a la sequía y al agravamiento de las condiciones del sector primario derivado del conflicto bélico en Ucrania y de las condiciones climatológicas, así como de promoción del uso del transporte público colectivo terrestre por parte de los jóvenes y prevención de riesgos laborales en episodios de elevadas temperaturas.

Artículo 10.º Sueldo base y remuneración total

Según anexo I y anexo II.

Artículo 11.º Plus de asistencia

Se establece un plus de asistencia para las personas de las categorías II a la XII con rendimiento normal y que no tengan ninguna falta de asistencia al trabajo no justificada (importe según anexo y anexo II).

Artículo 12.º Pérdida del plus de asistencia

La primera jornada no trabajada completa supondrá la pérdida de cuatro días del plus; la segunda, la pérdida de diez días del plus, y la tercera, la pérdida total.

Las faltas injustificadas se computarán dentro de cada mes natural, y para determinar el plus de asistencia diario se divide entre veinticinco la cantidad que consta en la tabla de remuneraciones.

La pérdida de este plus es independiente de las sanciones que puedan ser impuestas en base a la normativa vigente.

Artículo 13.º Plus de transporte

Se establece un plus de transporte, tal como se refleja en el anexo I y anexo II, que se abonará a todas las personas trabajadoras, cualquiera que sea la distancia que separa el centro de trabajo de su domicilio. Será satisfecho única y exclusivamente en jornada completa realmente trabajada.

Artículo 13.º bis. Plus de conservación en contratos de mantenimiento de carreteras

a) Concepto y cuantía. Se trata de un complemento salarial de puesto de trabajo, que retribuye las especiales características que concurren en la prestación de servicio del personal de conservación y mantenimiento de carreteras, encuadrados en los grupos profesionales del 1 al 5 del presente convenio que desempeñen el trabajo de forma habitual en autopistas, auto-

vías y carreteras, de forma que dicho plus retribuye todas las peculiaridades y circunstancias propias e inherentes que concurren o puedan concurrir en la realización de trabajos en autopistas, autovías y carreteras (trabajos a la intemperie, con tráfico rodado, climatología adversa, con cortes parciales o totales del tráfico, etc.); así como todas aquellas exigencias funcionales o que se deriven de la forma, organización, condiciones o sistema de trabajo que deba implementarse para la adecuada conservación y mantenimiento de este tipo de infraestructuras.

En consideración a lo expuesto en el párrafo precedente, se abonará un plus anual por día efectivo de trabajo de 4 euros, o la parte proporcional que corresponda si la jornada ordinaria efectivamente trabajada fuese inferior a la de una persona trabajadora equivalente a jornada completa.

Dicho importe permanecerá invariable durante toda la vigencia del presente convenio y, en todo caso, durante la vigencia de la contrata que corresponda.

b) Compensación y absorción. Cualquier empresa que a la entrada en vigor del presente convenio colectivo, de forma voluntaria, mediante práctica habitual, acuerdo individual o colectivo, pacto de centro o por sentencia, resolución o acuerdo judicial, ya viniese abonando o tuviera que abonar, mediante cualquier concepto o fórmula retributiva, una compensación económica por las circunstancias descritas con anterioridad, dichas compensaciones económicas quedarán compensadas y absorbidas con el abono del citado plus de conservación, total o parcialmente según corresponda.

c) Regulación transitoria. El personal al que se refiere el apartado 1.a) que a fecha 1 de enero de 2023 estuviese prestando servicios en contratos de conservación de mantenimiento de carreteras licitadas con anterioridad al 27 de septiembre de 2017, y que no estuviese percibiendo el plus de conservación en contratos de mantenimiento de carreteras, comenzará a percibir a partir del 1 de enero de 2023 los indicados 4 euros por día efectivo de trabajo, o la parte proporcional que corresponda si la jornada ordinaria efectivamente trabajada fuese inferior a la de una persona trabajadora equivalente a jornada completa; le será igualmente de aplicación lo establecido en el párrafo tercero del apartado 1.a).

2. En aquellos centros de trabajo, cuando por necesidades del servicio y decisión organizativa de la empresa, se hubiera implantado o fuera necesario establecer un sistema de guardias, retén, disponibilidad y/o sistemas de vialidad invernal en contratos de mantenimiento de carreteras, se pactará entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras el sistema de compensación para las personas trabajadoras afectadas por estas circunstancias.

En el caso de que la empresa ya viniese compensando por cualquier concepto o denominación a las personas trabajadoras por las circunstancias descritas en el párrafo anterior, en virtud de acuerdo, pacto o práctica habitual, se entenderá cumplida la estipulación anterior, manteniéndose vigentes dichas compensaciones.

Artículo 14.º Incrementos económicos

1. Los incrementos salariales son para 2022 (3,00%) y para 2023 (3,00%) con efectos desde el primero de enero de 2022 y 1 de enero de 2023 respectivamente, que se adjuntan como anexo I y anexo II.

Igualmente, se acuerda un 1% de incremento económico que irá destinado al Plan de Pensiones Sectorial, según se estipula en la Resolución, de 6 de febrero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra el acuerdo relativo al Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción



Los incrementos para los años 2024, 2025 y 2026 será el que se fije en el ámbito del Convenio General de la Construcción y la Comisión Paritaria realizará la concreción cuantitativa en las tablas provinciales de esos años.

2. Cláusula de garantía salarial. Se establece una cláusula de garantía salarial, de manera que si el valor medio de los incrementos porcentuales interanuales del índice de precios al consumo de los meses de enero de 2022 a diciembre de 2024, publicado por el Instituto Nacional de Estadística, se situara en un nivel superior al 10,0%, y siempre con un máximo de un 13,0%, se incrementarán con efectos de 1 de enero de 2025 las tablas salariales del año 2024, sin efectos retroactivos, de manera que el 50,0% de ese exceso irá en un 50,0% a incremento de las tablas salariales y el otro 50,0% a contribución al plan de pensiones de las personas trabajadoras en alta en la empresa a dicha fecha de 1 de enero de 2025; la contribución al plan de pensiones se llevará a cabo en los términos y condiciones que se determinen en el nuevo libro tercero al que se refiere el artículo siguiente, y para aquellas personas partícipes que se definan en el mismo.

Artículo 15.º Dietas

En 2022 se establece una dieta igual para todas las personas de 34,86 euros diarios y una media dieta de 15,33 euros diarios, en 2023 se establece una dieta igual para todas las personas trabajadoras de 35,91 euros diarios y una media dieta de 15,79 euros diarios y en 2024 se establece una dieta igual para todas las personas trabajadoras de 36,90 euros diarios y una media dieta de 16,22 euros diarios. No obstante, se pueden sustituir dichos importes por la fórmula que de común acuerdo ha de establecerse, de gastos a justificar.

Artículo 16.º Antigüedad consolidada

Como consecuencia del Acuerdo Sectorial Nacional de la Construcción sobre el concepto económico de antigüedad firmado el 18 de octubre de 1996 (BOE de 21 de noviembre de 1996), ya incorporado al presente convenio provincial, se asumen por ambas partes firmantes los siguientes compromisos:

a) Las personas trabajadoras mantendrán y consolidarán los importes a los que tuvieran derecho, por el complemento personal de antigüedad, el 21 de noviembre de 1996.

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

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

Artículo 17.º Prima de casado/a

A toda persona con contrato fijo que lleve como mínimo seis meses de servicio en la empresa y que contraiga matrimonio se le otorgará una gratificación por matrimonio de noventa con quince euros (90,15 €).

Artículo 18.º Ropa de trabajo

Al personal afecto por este convenio le será entregado por la empresa una prenda de trabajo o buzo y un par de botas normales y adecuadas al centro de trabajo y cada seis meses, siendo obligatorio su uso cuando el trabajo así lo requiera.

Dichas prendas son propiedad en todo momento de la empresa y la persona trabajadora vendrá obligada a su buen uso y conservación. Las empresas podrán hacer constar en las mismas sus nombres, anagramas y actividades. El incumplimiento de dicha entrega supondrá el abono de tres euros mensuales a la persona.

Artículo 19.º Indemnización-compensación en caso de accidente laboral y hospitalización

Todos los trabajadores afectados por este convenio, en caso de accidente laboral, hospitalización y/o enfermedad profesional, percibirán durante el período de IT u hospitalización, en su caso, y a cargo de la empresa, la diferencia entre el salario líquido que venía percibiendo en una mensualidad normal y la prestación económica de IT, incluyendo las pagas extraordinarias o el prorrateo de las mismas. Es decir, el empresario complementará la prestación por IT hasta el 100% del salario que convencionalmente corresponda a la persona trabajadora.

En el caso de IT por enfermedad común, la persona trabajadora percibirá durante los tres primeros días el 60% de su salario en la primera baja del año y una sola vez.

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

Artículo 20.º Indemnizaciones

1. Se establece la siguiente indemnización para todos los trabajadores afectados por este convenio.

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

b) En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta y gran invalidez derivadas de accidente de trabajo (incluido “in itinere”) y/o enfermedad profesional: 47.000 €.

c) En caso de incapacidad permanente total para profesión habitual de la persona trabajadora en el sector de la construcción, derivada de accidente de trabajo (incluido “in itinere”) o enfermedad profesional: 28.000 €.

2. Salvo designación expresa de beneficiarios por el asegurado, la indemnización se hará efectiva al accidentado o, en caso de fallecimiento, a los herederos legales de la persona trabajadora.

3. Las indemnizaciones previstas en los apartados b) y c) de este artículo serán consideradas a cuenta de cualesquiera otras cantidades que pudieran ser reconocidas como consecuencia de la declaración de la responsabilidad civil de la empresa por la ocurrencia de alguna de las contingencias contempladas en este artículo, debiendo deducirse de éstas en todo caso teniendo en cuenta la naturaleza civil que tienen las mismas y ambas partes le reconocen.

4. A los efectos de acreditar el derecho a las indemnizaciones aquí pactadas se considerará como fecha del hecho causante

aquella en la que se produce el accidente de trabajo o la causa determinante de la enfermedad profesional.

5. Las indemnizaciones pactadas comenzarán a obligar a los treinta días de la publicación de este convenio.

Artículo 21.º Permisos y licencias

Se concederán las siguientes licencias retribuidas a las personas trabajadoras que lo soliciten y justifiquen en los siguientes casos:

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

a) Quince días naturales, en caso de matrimonio.

b) Dos días naturales -de los cuales al menos uno deberá ser laborable-, por nacimiento o adopción de un hijo. En el caso de trabajadores no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España el permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de cinco días naturales, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los cinco días antes señalados.

c) Dos días naturales por matrimonio de hijo.

d) Tres días naturales por fallecimiento del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el caso de trabajadores no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España el permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de seis días naturales, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los seis días antes señalados.

e) Un día natural en caso de fallecimiento de tíos/as y sobrinos/as carnales (tercer grado consanguíneo).

f) Dos días naturales por enfermedad o accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

g) El tiempo necesario, justificado, por asistencia médica.

h) Un día por traslado del domicilio habitual.

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

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

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

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

En el supuesto de que, por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo público, la persona trabajadora perciba una

compensación económica, cualquiera que sea su denominación, se descontará el importe de la misma de la retribución a que tuviera derecho en la empresa.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de prestación del trabajo en más del 25 por 100 de las horas laborables en un periodo de tres meses, la empresa se encuentra facultada para decidir el paso de la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia forzosa, con todos los efectos inherentes a la misma.

4. Los/as trabajadores/as, 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. Por su voluntad, e igualmente sin pérdida de retribución, se 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 ejercido por el padre en caso de que ambos trabajen, siempre que quede acreditado mediante certificación de la empresa en que trabaje la madre que ésta no ha ejercitado en la misma este derecho.

5. La persona trabajadora que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo a algún menor de doce años o a una persona con discapacidad 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.

Artículo 22.º Cese de los/as trabajadores/as

La extinción del contrato, según el carácter del mismo, se ajustará a los siguientes requisitos:

a) Durante el periodo de prueba, las empresas y las personas trabajadoras podrán dar por terminado el contrato de trabajo sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

b) En los contratos temporales, la extinción se producirá cuando transcurra el plazo de duración fijado en los mismos, previa su denuncia, en su caso.

c) En cuanto al contrato fijo de obra y al contrato fijo-discontinuo, se estará a lo dispuesto al respecto en la regulación que de los mismos se efectúa en este convenio.

d) En cuanto al contrato indefinido adscrito a obra, se estará a lo dispuesto al respecto en la regulación que del mismo se efectúa en la disposición adicional tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, Reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción, y en este convenio, pudiendo las empresas utilizar, a efectos de propuesta de recolocación con preaviso de extinción por causas inherentes a la persona trabajadora, como de propuesta de recolocación efectiva, el modelo que se contiene como anexo V del presente convenio.

En cuanto a la extinción del contrato de trabajo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y, en concreto, a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, en sus artículos 49 a 57, ambos inclusive, y a las especialidades previstas en este



convenio para el contrato fijo de obra, contrato indefinido adscrito a obra, contrato fijo-discontinuo y otras modalidades de contratación.

Artículo 23.º Repercusión en precios

La Comisión Negociadora del Convenio, por unanimidad, estima y declara que las mejoras establecidas en el mismo producen un incremento salarial que eleva los gastos de mano de obra y que, por ello, han de ser repercutibles en los precios, tanto en las obras contratadas con cualquiera de las administraciones como con particulares.

Artículo 24.º Seguridad e higiene

La persona trabajadora tendrá derecho a acudir a cursos de seguridad e higiene y que tengan relación directa con la actividad del empleador. Empresa y trabajadores se pondrán de acuerdo en la forma de materializar esta participación, conjugando el derecho de éstos últimos y los intereses de la primera. En caso de que no se llegue a dicho acuerdo, serán vinculantes las instrucciones y criterios de dicha Comisión Provincial de Seguridad e Higiene.

Por otro lado, las partes signatarias acuerdan mantener su presencia en la Comisión Provincial de Seguridad e Higiene en el Trabajo, donde están representadas todas las centrales sindicales (UGT-FICA, CC.OO. de Construcción y Servicios, FCM-CIG) y ACO, así como buscar todos los mecanismos posibles para una mejora general de las condiciones de seguridad e higiene para la persona trabajadora.

Serán funciones de esta comisión:

- Recabar del Ministerio de Trabajo y de la Xunta de Galicia 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 consideren tendentes a mejorar la situación del sector en esta materia, teniendo como objetivo el extender la preocupación por la seguridad e higiene a todos los niveles, fomentando campañas de sensibilización, etc.

- Acometer las gestiones necesarias para obtener los medios que le permita desarrollar sus funciones con eficacia adecuada.

- Cuantas otras funciones acuerde la propia comisión atribuirse, encaminadas a sus fines.

Esta comisión convencional abordará todo lo relacionado con la siniestralidad laboral, prevención, evaluación de riesgos y campañas específicas, dentro del propio marco convencional.

Artículo 25.º Desgaste de herramientas

Se establece una indemnización por desgaste de herramientas para aquellos trabajadores a los que no les sean facilitadas por la empresa, indemnización que se fija en 0,24 € por cada día de trabajo efectivo para los niveles VII, VIII, IX, X y XI.

La empresa determinará los casos particulares de aportación de herramientas por la persona trabajadora.

Artículo 26.º Entrega de las copias básicas de los contratos

Se entregará copia básica de los contratos conforme a la ley vigente.

Artículo 27.º Formación continua

Para aquellos trabajadores que asistan a acciones formativas presenciales, correspondientes a la convocatoria de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo (FTFE), gestionadas por la Fundación Laboral de la Construcción (FLC), el 50% de las horas que precise esa acción serán 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 la persona trabajadora podrá recurrir ante la Comisión Territorial de la Fundación Laboral de la Construcción (en adelante FLC).

b) Las personas trabajadoras que pueden asistir a las acciones formativas contempladas en este artículo no superarán anualmente 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 persona trabajadora, pudiendo distribuirse en una o varias acciones formativas.

d) La persona trabajadora 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 la persona trabajadora tendrá derecho al salario que le correspondiera como si estuviera trabajando en jornada ordinaria.

f) La persona trabajadora habrá de acreditar ante la empresa la asistencia a la correspondiente acción formativa.

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

Artículo 28.º Ingreso en el trabajo

1. La admisión del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones generales vigentes sobre colocación, así como las disposiciones especiales según el tipo de trabajo o circunstancias de la persona trabajadora.

2. Las empresas están obligadas a comunicar a los servicios públicos de empleo, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, el contenido de los contratos de trabajo que realicen o las prórrogas de los mismos, deban o no formalizarse por escrito, en los términos previstos en el Real Decreto 1424/2002, de 27 de diciembre, por el que se regula el contenido de los contratos de trabajo y de sus copias básicas a los servicios públicos de empleo, y el uso de medios telemáticos en relación con aquellos.

3. Asimismo la empresa deberá enviar o remitir a los citados servicios la copia básica de los contratos de trabajo, previamente entregada a la representación de los trabajadores, si la hubiere. En todo caso se le entregará una copia completa del contrato al trabajador contratado.

4. Se prohíbe emplear a personas trabajadoras menores de 18 años para la ejecución de trabajos en las obras, sin perjuicio de lo establecido en el presente convenio referente al contrato para la formación en alternancia y al contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.

5. La acreditación de la categoría profesional por la Tarjeta Profesional de la Construcción no obliga a la empresa a la contratación de la persona trabajadora con esa categoría.

Artículo 29.º Pruebas de aptitud

1. Las empresas, previamente al ingreso, podrán realizar a los interesados 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 vayan a desempeñar.

2. Con independencia de su categoría profesional y antes de su admisión en la empresa, será sometido a un control de salud, según se establece en el artículo siguiente.

3. Una vez considerado apto, la persona trabajadora contratada deberá aportar la documentación necesaria para la formalización del contrato de trabajo.

Artículo 30.º Reconocimientos médicos

1. Las partes acuerdan una serie de disposiciones acerca de la vigilancia y control de la salud, que son las contenidas en los siguientes apartados, sin perjuicio de cuantas obligaciones y criterios se establecen, en cuanto a la vigilancia de la salud, en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

2. La empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo, tanto en el momento previo a la admisión como con carácter periódico.

3. Los reconocimientos periódicos posteriores al de admisión serán de libre aceptación para la persona trabajadora, si bien, a requerimiento de la empresa, deberá firmar la no aceptación cuando no desee someterse a dichos reconocimientos. No obstante, previo informe de la representación de los trabajadores, la empresa podrá establecer el carácter obligatorio del reconocimiento en los supuestos en que sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud de la persona trabajadora puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa. En particular, la vigilancia de la salud será obligatoria en todos aquellos trabajos de construcción en que existan riesgos por exposición al amianto, en los términos previstos en el Real Decreto 396/2006, de 31 de marzo, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los trabajos con riesgo de exposición al amianto.

4. En ningún caso los costes de estos reconocimientos médicos podrán ser a cargo de la persona trabajadora y en los periódicos, además, los gastos de desplazamiento originados por los mismos serán a cargo de la respectiva empresa, quién podrá concertar dichos reconocimientos con entidades que cuenten con personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

Artículo 31.º Período de prueba

1. Salvo lo dispuesto en ámbitos inferiores podrá concertarse por escrito un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de:

- a) Técnicos titulados superiores y medios: seis meses.
- b) Empleados:
 - Niveles III, excepto titulados medios, IV y V: tres meses.
 - Niveles VI al X: dos meses.
 - Resto de personal: quince días naturales.
- c) Personal operario:
 - Encargados y capataces: un mes.
 - Resto de personal: quince días naturales.

2. Durante el período de prueba la persona trabajadora 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 permanencia en la empresa.

4. Los titulares de la Tarjeta Profesional de la Construcción expedida por la Fundación Laboral de la Construcción con contrato de 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 su Tarjeta Profesional haber acreditado su cumplimiento en cualquier empresa anterior.

Artículo 32.º 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 convenio (Convenio General del Sector de la construcción)- será para un puesto de trabajo concreto. Éste viene determinado por las tareas o funciones que desempeñe la persona trabajadora, 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 33.º 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.

Artículo 34.º Otras modalidades de contratación

1. Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción.

a) Las personas trabajadoras que formalicen contratos de duración determinada por circunstancias de la producción, conforme a lo establecido en el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho, una vez finalizado el contrato por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización de carácter no salarial por cese del 7 por 100 calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato y, siempre y en todo caso, respetando la cuantía establecida en el citado artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores.

b) La duración máxima de los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción, celebrados de acuerdo al indicado artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá ampliar hasta un año; en caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a los doce meses, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración de doce meses.

2. Contrato de puesta a disposición.

Las empresas afectadas por este convenio y las empresas de trabajo temporal podrán concertar contratos de puesta a disposición.

De conformidad con el artículo 8.b) de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal y el artículo 17, apartado 6, de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo, las empresas afectadas por el presente convenio no podrán celebrar contratos de puesta a disposición para las ocupaciones, puestos de trabajo o tareas que expresamente se determinan en el anexo VII de este convenio, y ello por razón de los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo asociados



a los mismos. A estos contratos les será de aplicación las siguientes disposiciones:

a) Las personas trabajadoras contratadas para ser cedidas a empresas usuarias tendrán derecho durante los períodos de prestación de servicios en las mismas a la aplicación de las condiciones esenciales de trabajo y empleo establecidas en el correspondiente convenio colectivo sectorial que les correspondería de haber sido contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto.

b) A estos efectos, se considerarán condiciones esenciales de trabajo y empleo las referidas a la remuneración, la duración de la jornada, las horas extraordinarias, los períodos de descanso, el trabajo nocturno, las vacaciones y los días festivos.

c) La remuneración comprenderá todas las retribuciones económicas, fijas o variables, establecidas para el puesto de trabajo a desarrollar en el indicado convenio colectivo sectorial aplicable a la empresa usuaria que estén vinculadas a dicho puesto de trabajo. Deberá incluir, en todo caso, la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones. Será responsabilidad de la empresa usuaria la cuantificación de las percepciones finales de la persona trabajadora y, a tal efecto, dicha empresa usuaria deberá consignar las retribuciones a que se refiere este párrafo en el contrato de puesta a disposición de la persona trabajadora.

d) Asimismo, las personas trabajadoras contratadas para ser cedidas tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones que a las personas trabajadoras de la empresa usuaria en materia de protección de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, y de los menores, así como a la igualdad de trato entre hombres y mujeres y a la aplicación de las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir las discriminaciones basadas en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual.

e) Cuando el contrato se haya concertado por tiempo determinado la persona trabajadora tendrá derecho, además, a recibir una indemnización económica a la finalización del contrato de puesta a disposición equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar una indemnización por cese del 7 por 100 calculada sobre todos los conceptos salariales de las tablas del convenio sectorial aplicable devengados durante la vigencia del contrato, y siempre y cuando no haya establecida otra por ley y siempre y en todo caso, respetando la cuantía establecida en el artículo 11.2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. En este caso la indemnización podrá ser prorrateada durante la vigencia del contrato.

f) Las personas trabajadoras cedidas por las empresas de trabajo temporal deberán poseer la formación teórica y práctica en materia de prevención de riesgos laborales necesaria para el puesto de trabajo a desempeñar, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vaya a estar expuesto. Siempre que se posible esta formación se corresponderá con la prevista en el libro II del presente convenio colectivo. Las personas trabajadoras cedidas deberán estar en posesión de la Tarjeta Profesional de la Construcción, cuando ello sea procedente.

g) Igualmente, tendrán derecho a la utilización de los servicios de transporte, de comedor, de guardería y otros servicios comunes e instalaciones colectivas de la empresa usuaria durante el plazo de duración del contrato de puesta a disposición en las mismas condiciones que las personas trabajadoras contratadas directamente por la empresa usuaria.

h) La empresa usuaria deberá informar a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que a las personas trabajadoras contratadas directamente por aquella. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información.

3. Contrato de formación en alternancia.

El contrato de formación en alternancia tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo, tendentes al adecuado desempeño de un oficio o puesto de trabajo cualificado en el sector de la construcción. Sus condiciones principales son:

a) Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional. No obstante, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.

b) Si el contrato se suscribe en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo-formación, que formen parte del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato sólo podrá ser concertado con personas de hasta treinta años.

c) La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o universidades con empresas y entidades colaboradoras. Además, el tipo de trabajo que debe prestar la persona trabajadora 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.

d) La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. El tutor de empresa debe contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa.

e) Los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación, elaborarán, con la participación de la empresa, los planes formativos individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.

f) Son parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia empresa, cuando así se establezca, como la correspondiente formación práctica dispensada por la empresa y el centro.

g) La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos períodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.

h) Sólo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo.

No obstante, podrán formalizarse contratos de formación en alternancia con varias empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades del catálogo citado, siempre que respondan a distintas actividades vinculadas y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite de dos años.

i) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

j) No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses.

k) Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos. Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados períodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros períodos, debido a la naturaleza de la actividad.

l) No podrá establecerse período de prueba en estos contratos.

m) La retribución de los contratados con un contrato de formación en alternancia se ajustará a los siguientes porcentajes, aplicables al salario del nivel retributivo de las tablas de cada convenio provincial de aplicación para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo:

- 60% el primer año
- 75% el segundo año

Esta retribución no podrá ser en ningún caso inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

n) Asimismo, la persona trabajadora contratada para la formación en alternancia tendrá derecho a una cuantía por fin del contrato del 4,5 por 100 calculado sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio devengados durante la vigencia del contrato, calculados conforme a los criterios establecidos en la letra m) de este artículo.

4. Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.

El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios está destinado a personas con un título universitario, título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional o título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo. Sus condiciones principales son:

a) Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

b) El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los períodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.

c) La duración de este contrato, que no podrá ser inferior a seis meses, tendrá una duración máxima de un año.

d) Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado. Los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

e) Se podrá concertar un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de las duraciones establecidas en el artículo 31.1 del presente convenio.

f) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.

g) A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.

h) Las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

i) La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será de un 70 por ciento aplicable al salario del nivel retributivo de las tablas de cada convenio provincial de aplicación para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. Esta retribución no podrá ser en ningún caso inferior al salario



mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

j) Se estará a lo que reglamentariamente se desarrolle respecto al alcance de la formación correspondiente al contrato de formación para la obtención de prácticas profesionales, particularmente, en el caso de acciones formativas específicas dirigidas a la digitalización, la innovación o la sostenibilidad, incluyendo la posibilidad de microacreditaciones de los sistemas de formación profesional o universitaria.

5. Disposiciones comunes a los contratos formativos

El contrato de formación en alternancia y el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional comparten una serie de normas comunes:

a) La acción protectora de la Seguridad Social de las personas que suscriban un contrato formativo comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo y la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

b) Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

c) El contrato deberá formalizarse por escrito e incluirá obligatoriamente el texto del plan formativo individual, especificando el contenido de las prácticas o la formación y las actividades de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos. Igualmente, incorporará el texto de los acuerdos y convenios que se establezcan con centros de formación profesional, las entidades formativas y los centros universitarios.

d) Los límites de edad en la duración máxima del contrato formativo no serán de aplicación cuando se concierte con personas con discapacidad o con los colectivos en situación de exclusión social previstos en el artículo 2 de 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 estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente. Reglamentariamente se establecerán dichos límites para adecuarlos a los estudios, al plan o programa formativo y al grado de discapacidad y características de estas personas.

e) Las empresas que estén aplicando algunas de las medidas de flexibilidad interna reguladas en los artículos 47 y 47 bis del Estatuto de los Trabajadores podrán concertar contratos formativos siempre que las personas contratadas bajo esta modalidad no sustituyan funciones o tareas realizadas habitualmente por las personas afectadas por las medidas de suspensión o reducción de jornada.

f) Si al término del contrato la persona continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración del contrato formativo a efectos de antigüedad en la empresa.

g) Los contratos formativos celebrados en fraude de ley o aquellos respecto de los cuales la empresa incumpla sus obligaciones formativas se entenderán concertados como contratos indefinidos de carácter ordinario.

h) Se estará a lo que reglamentariamente se establezca en cuanto a los requisitos que deben cumplirse para la celebración de los contratos formativos, tales como el número de contratos por tamaño de centro de trabajo, las personas en formación por tutor o tutora, o las exigencias en relación con la estabilidad de la plantilla.

i) La empresa pondrá en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras los acuerdos de cooperación educativa o formativa que contemplen la contratación formativa, incluyendo la información relativa a los planes o programas

formativos individuales, así como a los requisitos y las condiciones en las que se desarrollará la actividad de tutorización.

Asimismo, en el supuesto de diversos contratos vinculados a un único ciclo, certificado o itinerario en los términos referidos en el apartado 3.h), la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras toda la información de la que disponga al respecto de dichas contrataciones.

j) Las empresas que pretendan suscribir contratos formativos podrán solicitar por escrito al servicio público de empleo competente, información relativa a si las personas a las que pretenden contratar han estado previamente contratadas bajo dicha modalidad y la duración de estas contrataciones. Dicha información deberá ser trasladada a la representación legal de las personas trabajadoras y tendrá valor liberatorio a efectos de no exceder la duración máxima de este contrato.

Artículo 35.º Contrato fijo-discontinuo

1. Dadas las peculiaridades de las actividades enmarcadas en el ámbito funcional del presente convenio, establecido en el artículo 1, se hace preciso regular la modalidad contractual de fijo-discontinuo en el sector de la construcción.

Se determina que, en contrataciones, subcontratas y concesiones administrativas el plazo máximo de inactividad se corresponderá con el período de tiempo en el que no sea precisa la prestación de servicios de la persona trabajadora porque la actividad de la empresa no lo requiera o por no existir necesidad de incrementar la plantilla, en la provincia en la cual aquélla suscribió el contrato de trabajo.

2. El contrato deberá necesariamente formalizarse por escrito y, tal y como se establece en el artículo 16.2 del Estatuto de los Trabajadores, deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del período de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

3. La persona trabajadora deberá ser llamada cada vez que la actividad de la empresa en la provincia lo requiera, debiéndose efectuar el llamamiento gradualmente en función de las necesidades de la empresa y del volumen de trabajo a desarrollar en cada momento.

El llamamiento se efectuará con una antelación mínima de cinco días, por burofax, correo certificado con acuse de recibo, o por cualquier otro medio que garantice que la notificación se ha realizado con suficientes garantías. Éste deberá indicar la fecha de incorporación y el centro de trabajo, y se enviará al domicilio que la persona trabajadora haya comunicado a la empresa, siendo aquélla la única responsable de informar a la empresa de cualquier cambio en los datos de contacto para el envío de la citada comunicación.

La ausencia de contestación en el plazo indicado, o la no incorporación en la fecha indicada por la empresa en su comunicación, se entenderán como dimisión de la persona trabajadora.

El orden de llamamiento se regirá por los siguientes criterios:

a) Área funcional, grupo profesional y características de este (criterios generales, formación y tareas) según lo contenido en el anexo X, del vigente Convenio General de la Construcción.

b) Años de servicio y experiencia en la empresa.

En el caso de que dos o más personas trabajadoras cumplieren los anteriores criterios, según el orden en el que se indican, y se produjese igualdad en todos ellos, corresponderá a la empresa determinar a qué persona o personas trabajadoras se les efectúa el llamamiento.

4. En los casos de contratos fijos-discontinuos adscritos a una o varias obras, cuando se produzca la finalización de ésta o éstas, entendida como tal la terminación real, verificable y

efectiva de los trabajos a realizar en la misma o mismas, o cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra hagan innecesario el número de las personas trabajadoras contratadas para su ejecución, los contratos de trabajo fijo-discontinuos se interrumpirán, pasando las personas trabajadoras a periodo de inactividad, causando baja en la Seguridad Social.

Los contratos fijos-discontinuos no adscritos a una o varias obras se interrumpirán cuando desaparezca la necesidad que motivó su llamamiento, pasando las personas trabajadoras a periodo de inactividad, causando baja en la Seguridad Social.

5. Si el fin del llamamiento coincidiese con la terminación de la actividad, entendida ésta en los términos del apartado anterior, y no se produjese, sin solución de continuidad, un nuevo llamamiento, la empresa satisfará a la persona trabajadora una cuantía por fin de llamamiento del 5,5 por ciento calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicables devengados durante el último periodo de actividad.

Estando en periodo de inactividad, y dentro de los siguientes veinticinco meses al inicio de dicho periodo, podrá extinguirse el contrato por dimisión de la persona trabajadora, teniendo derecho ésta a percibir una cuantía del 1,5 por ciento calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicables devengados durante el último periodo de actividad.

Asimismo, el contrato de trabajo podrá extinguirse de común acuerdo a partir del vigesimoquinto mes, percibiendo la persona trabajadora una cuantía del 1,5 por ciento calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicables devengados durante el último periodo de actividad.

6. Las cuantías a las que se refiere el apartado anterior no serán compatibles y, por tanto, se procederá a su compensación con las indemnizaciones que pudieran corresponder por la extinción del contrato de trabajo en los supuestos recogidos en los artículos 40, 41, y del 50 al 55 del Estatuto de los Trabajadores; en el contrato de trabajo podrá incluirse una cláusula en virtud de la cual la persona trabajadora autoriza a la empresa a practicar la compensación de las cuantías a las que se refiere el apartado anterior respecto del importe de la indemnización.

7. Al amparo de lo previsto en el artículo 16.5 del Estatuto de los Trabajadores se acuerda la creación de una bolsa sectorial de empleo, que gestionará la Fundación Laboral de la Construcción directamente, o a través de sus organizaciones territoriales.

En la bolsa sectorial de empleo, que tendrá carácter provincial, podrán integrarse voluntariamente aquellas personas trabajadoras con contrato fijo-discontinuo que formen parte del ámbito personal del presente convenio. La Fundación Laboral de la Construcción elaborará el procedimiento, y articulará el funcionamiento de la citada bolsa sectorial de empleo, a fin de que las personas trabajadoras que estén interesadas puedan enviar sus currículos.

Las empresas del sector podrán solicitar a la Fundación Laboral de la Construcción currículos de personas trabajadoras, que formen parte de la bolsa de empleo, que cumplan con los perfiles que necesiten cubrir.

La bolsa sectorial de empleo se organizará por medio de delegaciones provinciales. La coordinación de todas ellas corresponderá a la Fundación Laboral de la Construcción que podrá dictar directrices organizativas.

En el ámbito provincial se podrán desarrollar normas de funcionamiento de la bolsa y establecer los instrumentos, en todo caso paritarios, de gestión de la misma.

Se acuerda establecer la dirección de correo electrónico aco@acourense.com para comunicar la finalización de estos contratos a la Comisión Paritaria Provincial.

Artículo 36.º 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 65 del CGSC quedando limitado el ámbito de esta responsabilidad exclusivamente respecto de los trabajadores de las empresas subcontratadas obligadas por el Convenio General del Sector de la Construcción.

Artículo 37.º Subrogación de personal en contrata de mantenimiento de carreteras o vías férreas

1. Al objeto de contribuir a garantizar el principio de estabilidad en el empleo de los trabajadores empleados por empresas y entidades 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, redes de agua, así como concesiones municipales para el mantenimiento y conservación de aceras, pavimentos, vías públicas y alcantarillado a que se refiere el artículo 3, apartado b) y el anexo I, apartado b) del CGSC, se establece, con carácter exclusivo para tales actividades, la obligación de subrogación del personal entre las empresas saliente y entrante, la cual se llevará a cabo conforme a los requisitos y condiciones que se detallan en el presente artículo.

En las contrata de redes de agua, concesiones municipales para el mantenimiento y conservación de aceras, pavimentos, vías públicas y alcantarillado la subrogación de personal establecida en el punto anterior será de aplicación a los contratos municipales para las contrata nuevas que se liciten desde el día siguiente a la publicación del presente convenio colectivo en el Boletín Oficial de la Provincia.

En lo sucesivo, el término «contrata» engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación pública, referida a las actividades anteriormente descritas, que pasa a ser desempeñada, de modo parcial o total, por una determinada empresa, sociedad, organismo público u otro tipo de entidad, sea cual sea la forma jurídica que adopten.

2. 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 adscritos a dicha contrata pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad que vaya a realizar la actividad objeto de la contrata, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida.

Dado el carácter de mejora de la legislación vigente que supone la subrogación prevista en este artículo, se establece expresamente que tales derechos y obligaciones quedarán limitados exclusivamente a los generados por el último contrato suscrito por la persona trabajadora con la empresa saliente de la contrata, sin que la empresa entrante se encuentre vinculada por cualquier contrato o pacto anterior a aquél, particularmente a efectos de años de servicio, indemnizaciones por despido y cualesquiera otros conceptos que tomen en considera-



ción el tiempo de prestación de servicios, a menos que ya tuviera reconocido la persona trabajadora tales derechos mediante sentencia judicial firme con anterioridad a producirse la subrogación y le hubieran sido comunicados a la empresa entrante en el plazo y forma regulados en este artículo.

3. Será requisito necesario para tal subrogación que los trabajadores lleven prestando sus servicios en la contrata que cambia de titular, al menos cuatro meses antes de la fecha de finalización efectiva de la misma, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado periodo de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata. El personal o trabajadores que no reúnan estos requisitos y condiciones no tendrán derecho a ser subrogados.

También se producirá la mencionada subrogación del personal en cualquiera de los siguientes supuestos:

a) Trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo que en el momento de la finalización efectiva de la contrata tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y se encuentre en situación de suspensión de su contrato de trabajo por alguna de las causas establecidas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado anterior, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

c) Trabajadores de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación que perdure en la siguiente contrata, aunque no lleven los cuatro meses de antigüedad.

d) Trabajadores que sustituyan a otros que se jubilen, de forma parcial o total, dentro de los últimos cuatro meses anteriores a la finalización efectiva de la contrata.

4. Al objeto de garantizar la transparencia en el proceso de licitación, la empresa o entidad en la que se extinga o concluya el contrato, en el momento de iniciarse el procedimiento estará obligada a tener a disposición de las empresas licitadoras la relación de todo el personal objeto de la posible subrogación en la que se especifique, nombre y apellidos, documento nacional de identidad, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación, fecha de disfrute de vacaciones y retribuciones que, por cualquier concepto, vinieran percibiendo, especificando los mismos y sus importes.

5. Asimismo, será requisito imprescindible para que opere esta subrogación que la empresa a la que se le extinga o concluya el contrato, notifique por escrito la obligación de subrogación a la nueva empresa adjudicataria o entidad que asuma la contrata en el término improrrogable de quince días naturales anteriores a la fecha efectiva de finalización de la contrata, o de quince días a partir de la fecha de comunicación fehaciente del cese, facilitándole al mismo tiempo los siguientes documentos:

a) Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social y primas de accidentes de trabajo de todos los trabajadores cuya subrogación se pretende o corresponda.

b) Fotocopia de las cuatro últimas nóminas o recibos de salarios mensuales de los trabajadores afectados por la subrogación.

c) Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización de la Seguridad Social de los últimos cuatro meses, en los que figuren los trabajadores afectados.

d) Fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social de los trabajadores afectados.

e) Relación de todo el personal objeto de la subrogación, en la que se especifique nombre y apellidos, documento nacional de identidad, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación, fecha de disfrute de vacaciones y retribuciones que, por cualquier concepto, vinieran percibiendo, especificando los mismos y sus importes.

f) Fotocopia de los contratos de trabajo que tengan suscritos los trabajadores afectados.

g) Toda la documentación relativa a la prevención de riesgos laborales.

h) En su caso, documentación acreditativa de las situaciones a que se refiere el apartado 3, párrafos a, b, c y d del presente artículo.

Asimismo, será necesario que la empresa saliente acredite documentalmente a la entrante, antes de producirse la subrogación, mediante copia de documento diligenciado por cada trabajador afectado, que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus retribuciones hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. A estos efectos, los trabajadores que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo deberá abonar la parte proporcional del periodo que a ella corresponda, ya que el abono del otro periodo corresponde al anterior adjudicatario, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

6. En el supuesto de que una o varias contratas cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán a estar adscritos al nuevo titular aquellos trabajadores que cumplan con los requisitos previstos en el apartado 3 de este artículo referidos a la anterior contrata, y respecto de los que la empresa o empresas salientes hubieran cumplido con las obligaciones establecidas en el apartado 5 del mismo.

7. En el caso de que distintas contratas, servicios, zonas o divisiones de aquéllas se agrupen en una o varias, la subrogación de personal operará respecto de todos aquellos trabajadores que cumplan con los requisitos previstos en el apartado 3 de este artículo referidos a alguna de las anteriores contratas, y respecto de los que la empresa o empresas salientes hubieran cumplido con las obligaciones establecidas en el apartado 5 del mismo.

8. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a las que vincula, empresa o entidad cesante, nueva adjudicataria y trabajador, por lo que, cumplidos los requisitos establecidos en los apartados 3, 4 y 5 del presente artículo, operará en todos los supuestos de sustitución de contratas, partes o zonas de las mismas que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquéllas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas o entidades que lleven a cabo la correspondiente actividad. Todo ello con independencia de los supuestos de sucesión de empresa en los que se estará a lo dispuesto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

9. No desaparece el carácter vinculante de la subrogación prevista en este artículo en el caso de que el organismo público que adjudica la contrata suspendiese la actividad objeto de la misma por un periodo no superior a doce meses.

10. Cuando se produzca una subrogación, el personal objeto de la misma deberá mantener las condiciones económicas y sociales de este convenio, si éste fuera el que le es de aplica-

ción en la empresa cesante en el momento de la subrogación, aunque la empresa cesionaria o entrante viniese aplicando a sus trabajadores condiciones inferiores en virtud de un convenio estatutario de empresa. La aplicación de las condiciones del presente convenio se mantendrá hasta la finalización de la vigencia establecida en esta materia en el artículo 7 referido al ámbito temporal, punto 2.

Plus de conservación, guardias, retén, disponibilidad y sistemas de viabilidad invernal en contratos de mantenimiento de carreteras

1. Se establece un plus de conservación en contratos de mantenimiento de carreteras que se configura de la siguiente forma:

a) Concepto y cuantía. Se trata de un complemento salarial de puesto de trabajo que retribuye las especiales características que concurren en la prestación de servicio del personal de conservación y mantenimiento de carreteras, encuadrados en los grupos profesionales del 1 al 5 del presente convenio que desempeñen el trabajo de forma habitual en autopistas, autovías y carreteras, de forma que dicho plus retribuye todas las peculiaridades y circunstancias propias e inherentes que concurren o puedan concurrir en la realización de trabajos en autopistas, autovías y carreteras (trabajos a la intemperie, con tráfico rodado, climatología adversa, con cortes parciales o totales del tráfico, etc.); así como todas aquellas exigencias funcionales o que se deriven de la forma, organización, condiciones o sistema de trabajo que deba implementarse para la adecuada conservación y mantenimiento de este tipo de infraestructuras.

En consideración a lo expuesto en el párrafo precedente, se abonará un plus anual por día efectivo de trabajo de 4 euros, o la parte proporcional que corresponda si la jornada ordinaria efectivamente trabajada fuese inferior a la de un trabajador equivalente a jornada completa.

Dicho importe permanecerá invariable durante toda la vigencia del presente convenio y, en todo caso, durante la vigencia de la contrata que corresponda.

b) Compensación y absorción. Cualquier empresa que a la entrada en vigor del presente convenio colectivo, de forma voluntaria, mediante práctica habitual, acuerdo individual o colectivo, pacto de centro o por sentencia, resolución o acuerdo judicial, ya viniese abonando o tuviera que abonar, mediante cualquier concepto o fórmula retributiva, una compensación económica por las circunstancias descritas con anterioridad, dichas compensaciones económicas quedarán compensadas y absorbidas con el abono del citado plus de conservación, total o parcialmente según corresponda.

c) Regulación transitoria. El abono del referido plus de conservación se aplicará y se hará efectivo de forma paulatina y progresiva en el tiempo, y por tanto únicamente será obligado su abono en cada contrato de conservación de mantenimiento de carreteras para las contrataciones nuevas que se liciten desde el día siguiente a la publicación del presente convenio colectivo.

2. En aquellos centros de trabajo, cuando por necesidades del servicio y decisión organizativa de la empresa, se hubiera implantado o fuera necesario establecer un sistema de guardias, retén, disponibilidad y/o sistemas de viabilidad invernal en contratos de mantenimiento de carreteras, se pactará entre la empresa y la representación legal de los trabajadores el sistema de compensación para los trabajadores afectados por estas circunstancias.

En el caso de que la empresa ya viniese compensando por cualquier concepto o denominación a los trabajadores por las circunstancias descritas en el párrafo anterior, en virtud de

acuerdo, pacto o práctica habitual, se entenderá cumplida la estipulación anterior, manteniéndose vigentes dichas compensaciones.

Artículo 38.º Trabajo por tarea, a destajo o por unidad de obra, con primas a la producción o con incentivo

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

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

En el primer caso, la empresa deberá abonar el tiempo que medie entre la terminación de la tarea y la conclusión de la jornada diaria, como si se tratase de horas extraordinarias, pero sin que se computen éstas al efecto del límite fijado para las mismas en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores y sin que pueda exigirse durante dicho período un rendimiento superior al normal.

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

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

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

6. Previamente a su implantación o revisión colectiva de estos sistemas, en cuanto suponen casos subsumibles en los supuestos de hecho del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, deberá solicitarse, en su caso, a los representantes legales de los trabajadores el informe a que dicho precepto se refiere, y que deberán estos emitir en el plazo improrrogable de 15 días estando sujetas dicha implantación o revisión a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 39.º Discreción profesional

Como manifestación de los deberes generales de colaboración y buena fe que rigen la prestación de trabajo, la persona trabajadora está obligada a mantener los secretos relativos a la explotación y negocios de la empresa.

Artículo 40.º Deberes del empresario

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



Artículo 41.º Reclamaciones de los/as trabajadores/as

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

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

Artículo 42.º Ascenso, procedimiento

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

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 de la persona trabajadora en la empresa, y podrán tomar como referencia, entre otras, las siguientes circunstancias:

- Titulación adecuada.
- Conocimiento del puesto de trabajo.
- Historial profesional.
- Haber desempeñado función de superior categoría profesional.
- Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan, las cuales deberán ser las adecuadas al puesto de trabajo a desempeñar.

Artículo 43.º Recuperación de horas no trabajadas

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

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

Artículo 44.º Devengo de las percepciones económicas

1. El salario base se devengará durante todos los días naturales, por los importes que, para cada categoría y nivel, establezca el presente convenio colectivo.

2. Los pluses salariales de convenio se devengarán durante los días efectivamente trabajados, por los importes que, para cada categoría y nivel, fijen los convenios colectivos de ámbito inferior.

3. Los pluses extrasalariales de convenio se devengarán durante los días de asistencia al trabajo, por los importes fijados en los artículos 11 y 12 del presente convenio.

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

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

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

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

$$RA = SB \times 335 + [(PS + PE) \times (\text{número de días efectivos de trabajo})] + \text{vacaciones} + PJ + PN$$

Siendo: RA = remuneración anual

SB = salario base

PS = pluses salariales

PE = pluses extrasalariales

PJ = paga de junio

PN = paga de Navidad

Artículo 45.º Pago de las percepciones económicas

1. Todas las percepciones, excepto las de vencimiento superior al mes, se abonarán mensualmente, por periodos vencidos y dentro de los cinco primeros días hábiles del mes siguiente al de su devengo, aunque la persona trabajadora 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 por el tiempo invertido en el pago, sin que en ningún caso tal prolongación pueda 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 quedan facultadas para pagar las retribuciones y anticipos a cuenta de los mismos, mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidad bancaria o financiera. Si la modalidad de pago fuera el cheque nominativo a favor de la persona trabajadora, éste tendrá derecho a solicitar un permiso de media hora para realizar su cobro, que será fijado por el empresario dentro del propio día de entrega del cheque o del día posterior.

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

Artículo 46.º Gratificaciones extraordinarias

1. La persona trabajadora 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. La cuantía de las pagas extraordinarias de junio y diciembre se determinará, para cada uno de los niveles y categorías, en la tabla de cada convenio colectivo de ámbito inferior al presente, sea cual fuere la cuantía de la remuneración y la modalidad del trabajo prestado.

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

Artículo 47.º Prohibición del prorrateo y proporcionalidad en el devengo de las pagas extraordinarias

1. Se prohíbe para los nuevos contratos el prorrateo de las pagas extraordinarias y de la indemnización por finalización de contrato, prohibiéndose, por tanto, con carácter general el pacto por salario global. El prorrateo de las pagas extraordinarias o el de la indemnización por finalización de contrato se considerarán como salario ordinario correspondiente al período en que indebidamente se haya incluido dicho prorrateo, todo ello salvo lo establecido en el párrafo siguiente.

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

- El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre natural, devengará la paga en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el mismo.

b) Al personal que cese en el semestre respectivo, se le hará efectiva la parte proporcional de la gratificación en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.

c) El personal que preste sus servicios en jornada reducida o a tiempo parcial, devengará las pagas extraordinarias en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 48.º Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos

1. A las personas que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonárseles un incremento del 20% sobre su salario base. Si estas funciones se efectuaran durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el plus será del 10%.

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

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

4. En caso de discrepancia entre las partes sobre si un determinado trabajo, labor o actividad debe calificarse como excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso, corresponde a la autoridad judicial resolver lo procedente.

5. Las partes firmantes reconocen la importancia que tiene para el conjunto del sector la progresiva desaparición de este tipo de trabajos o, cuando menos, la reducción al mínimo posible de las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad que repercutan negativamente en la salud de los trabajadores, teniendo, en cualquier caso, estos trabajos carácter transitorio y coyuntural.

Artículo 49.º Trabajos nocturnos

1. El personal que trabaje entre las veintidós horas y las seis de la mañana percibirá un plus de trabajo nocturno equivalente al 25 por 100 del salario base de su categoría.

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

3. Cuando existan dos turnos y en cualquiera de ellos se trabaje sólo una hora del período nocturno el plus a percibir equivaldrá al 1% del salario base de su categoría.

Artículo 50.º Realización de horas extraordinarias

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

Artículo 51.º Límite de horas extraordinarias

1. Se consideran horas extraordinarias, además de las que tengan su causa en fuerza mayor, las motivadas por pedidos o puntas de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno y pérdida o deterioro de la producción, o por cualquier circunstancia que altere el proceso normal de producción.

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

Artículo 52.º Retribución de las horas extraordinarias

1. Se establecen los importes de retribución de las horas extraordinarias para cada una de las categorías según anexo I, anexo II y anexo III.

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

3. En el supuesto de que se realizara la compensación prevista en el párrafo anterior, las horas extraordinarias compensadas dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, no se computarán a los efectos de los límites fijados para las mismas en el artículo anterior.

Artículo 53.º Vacaciones

1. El personal afectado por el presente convenio general, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales de duración, de los cuales veintiún días tendrán que ser laborables, pudiéndose distribuir éstos en períodos de al menos diez días laborables e, iniciándose, en cualquier caso, su disfrute, en día laborable que no sea viernes.

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.

4. A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa. En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo segundo del artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora 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. Finalizado dicho plazo se perderá el mismo si al vencimiento de éste la persona trabajadora continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia que pudiera existir entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad temporal.

5. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en 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 período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

6. En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural al que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurri-



do más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

7. El disfrute de las vacaciones, como norma general y salvo pacto en contrario, tendrá carácter ininterrumpido.

8. La retribución de vacaciones consistirá en la cantidad fija establecida en las tablas salariales de los respectivos convenios colectivos provinciales o de comunidad autónoma.

9. En todo caso se tendrá en cuenta lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 54.º Locomoción

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

Cuando el personal desplazado que pueda volver a pernoctar a su residencia habitual hubiera de emplear, como consecuencia del desplazamiento, más de una hora 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 de los salarios del convenio.

Artículo 55.º Finiquitos.

1. El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador deberá ser conforme al modelo que figura como anexo III de este convenio.

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

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

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

5. En los supuestos de extinción de contratos por voluntad de la persona trabajadora no serán de aplicación los apartados 2 y 3 de este artículo.

6. La persona trabajadora podrá estar asistida 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 56.º Jubilación.

1. La disposición adicional décima del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por la disposición final primera de la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de Garantía del Poder Adquisitivo de las Pensiones y de otras Medidas de Refuerzo de la Sostenibilidad Financiera y Social del Sistema Público de Pensiones, habilita a los convenios colectivos suscritos a partir del 1 de enero de 2022 a suscribir cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por la persona trabajadora de una determinada edad.

2. De una manera general, posibilita la extinción del contrato de trabajo cuando la persona trabajadora tenga una edad igual o superior a 68 años, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por

ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) La medida deberá vincularse, como objetivo coherente de política de empleo expresado en el convenio colectivo, al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador o trabajadora.

Los objetivos coherentes de política de empleo del sector de la construcción se centran en la estabilidad en el empleo, que se alcanza a través de la articulación del contrato de trabajo indefinido adscrito a obra a través de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, Reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción, de la ampliación de la duración del contrato por circunstancias de la producción hasta la duración máxima de un año, de la subrogación de personal en las contrataciones a las que se hace mención en el artículo 27, y de la regulación del contrato de trabajo fijo-discontinuo. Con todas estas medidas, el sector de la construcción hace una apuesta decidida por el relevo generacional, intentando atraer a personas trabajadoras a un sector de actividad en el que la carencia de mano de obra es una evidencia.

3. Igualmente, la disposición adicional décima a la que se hace referencia en el apartado 1 establece que los convenios colectivos podrán rebajar el límite de los 68 años hasta la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de la Seguridad Social, cuando la tasa de ocupación de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena afiliadas a la Seguridad Social en alguna de las actividades económicas correspondientes al ámbito funcional del convenio sea inferior al 20 por ciento de las personas ocupadas en las mismas, y siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) La persona afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) En el CNAE al que esté adscrita la persona afectada por la aplicación de esta cláusula concurra una tasa de ocupación de empleadas inferior al 20 por ciento sobre el total de personas trabajadoras a la fecha de efectos de la decisión extintiva. Este CNAE será el que resulte aplicable para la determinación de los tipos de cotización para la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

c) Cada extinción contractual en aplicación de esta previsión deberá llevar aparejada simultáneamente la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una mujer en la mencionada actividad.

4. Las partes firmantes del presente convenio establecen que las empresas podrán extinguir el contrato de trabajo de aquellas personas trabajadoras que cumplan con los requisitos que se recogen en los apartados 2 y 3, respectivamente, cuya extinción lleve aparejada la contratación en los términos que se establecen en los mismos para cada uno de ellos.

5. La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo, a requerimiento de la empresa efectuado con una antelación mínima de dos meses, estará obligada a facilitar a la empresa certificado de vida laboral expedido por el organismo competente, a fin de verificar el cumplimiento o no de los requisitos exigidos para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

6. La decisión extintiva de la relación laboral será con carácter previo comunicada por la empresa a los representantes legales de las personas trabajadoras y a la propia persona trabajadora afectada.

7. Se prevé en este convenio la posibilidad de acudir a la jubilación anticipada y parcial como medidas encaminadas a mejo-

rar 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.

Artículo 57.º 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. El sector de la construcción y obras públicas, materializando su compromiso y constante preocupación por la completa aplicación de las políticas de igualdad, considera que en el caso de empresas de más de 50 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 ordenado de medidas, adoptados 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 al 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.

Artículo 58.º Faltas y sanciones

La empresa podrá sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones de los trabajadores que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan una infracción o incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la tipificación y graduación de las faltas establecidas en el presente capítulo o en otras normas laborales o sociales.

Artículo 59.º Clases de faltas

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas del sector se clasificarán atendiendo a su importancia y, en su caso, a su reincidencia, en leves, graves, y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 60.º Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.

b) La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.

c) El abandono del centro o del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aun por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como grave o muy grave.

d) Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada.

e) La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave.

f) Pequeños descuidos en la conservación del material.

g) No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.

h) La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros o jefes.

i) Las faltas de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros, e incluso, a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.

j) Permanecer en zonas o lugares distintos de aquéllos en que realice su trabajo habitual, sin causa que lo justifique, o sin estar autorizado para ello.

k) Encontrarse en el local de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral.

l) La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que no entrañen riesgo grave para la persona trabajadora, ni para sus compañeros o terceras personas.

m) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

n) Distraer a sus compañeros durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves y justificadas por tiempo superior al necesario.

ñ) Usar medios telefónicos, telemáticos, informáticos, mecánicos o electrónicos de la empresa, para asuntos particulares, sin la debida autorización.

Artículo 61.º Faltas graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

a) Más de tres faltas de puntualidad en un mes o hasta tres cuando el retraso sea superior a quince minutos, en cada una de ellas, durante dicho período, sin causa justificada.

b) Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.

c) No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.

d) La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.

e) El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para la persona trabajadora, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.



f) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para la persona trabajadora o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él como de otros trabajadores.

g) Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.

h) La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.

i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra o centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.

j) La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo.

k) Proporcionar datos reservados o información de la obra o centro de trabajo o de la empresa, o de personas de la misma, sin la debida autorización para ello.

l) La ocultación de cualquier hecho o falta que la persona trabajadora hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros de trabajo o para terceros.

m) No advertir inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien lo represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales.

n) Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.

ñ) La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que la persona trabajadora tenga a su cargo.

o) La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.

p) Consumo de bebidas alcohólicas o de cualquier sustancia estupefaciente que reperca negativamente en el trabajo.

Artículo 62.º Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) Más de diez faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de tres meses, o de veinte durante seis meses.

b) Faltar al trabajo más de dos días al mes, sin causa o motivo que lo justifique.

c) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo, durante el desarrollo de su actividad laboral.

d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.

e) La embriaguez habitual o la toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

f) La revelación de cualquier información de reserva obligada.

g) La competencia desleal.

h) Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

i) El incumplimiento o inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.

j) El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

k) La disminución voluntaria y reiterada o continuada, en el rendimiento normal del trabajo.

l) La desobediencia continuada o persistente.

m) Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.

n) La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo.

ñ) El abandono del puesto o del trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para la persona trabajadora, sus compañeros o terceros.

o) La imprudencia o negligencia en el desempeño del trabajo encomendado o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.

p) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, que haya sido objeto de sanción por escrito.

Artículo 63.º Sanciones. Aplicación

1. Las sanciones que las empresas pueden aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

a) Faltas leves:

- Amonestación verbal.

- Amonestación por escrito.

b) Faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

c) Faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días.

- Despido.

2. Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1, se tendrá en cuenta:

a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.

b) La categoría profesional del mismo.

c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

3. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

4. En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a aquellos trabajadores de los que tenga constancia que están afiliados a un sindicato, deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados sindicales, si los hubiere.

Artículo 64.º Otros efectos de las sanciones

Las empresas anotarán en los expedientes laborales de sus trabajadores las sanciones que por falta grave o muy grave se les impongan, consignando también la reincidencia en las faltas leves.

Artículo 65.º Procedimientos de resolución de conflictos.

Ante la importancia de la resolución pacífica de los conflictos laborales, las partes firmantes acuerdan acogerse a los procedimientos vigentes en cada momento en la legislación laboral, para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo



a que hace referencia el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición adicional.

Las partes firmantes del presente convenio son: por parte empresarial la Asociación Provincial de Empresarios de la Construcción de Ourense (ACO). Por parte sindical FICA UGT y CC.OO. do Hábitat.

Disposición transitoria

1. La comisión negociadora del VI Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción se reunirá para analizar la Ley 12/2022, de 30 de junio, de Regulación para el Impulso de los Planes de Pensiones de Empleo, por la que se modifica el Texto Refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, y su desarrollo reglamentario, para, en su caso, iniciar los trámites necesarios para formalizar, a nivel estatal, uno de estos planes.

2. Si se acordase iniciar los trámites para la formalización del plan de pensiones, se redactaría un nuevo libro tercero en el presente convenio que regulase todas las cuestiones relativas a la formalización, funcionamiento, supervisión del plan de pensiones, y cualesquiera otras que resulten necesarias para la eficacia y correcto funcionamiento del mismo, y en particular:

a) La delimitación de las personas partícipes.

b) La constitución, en su caso, de la comisión de control del plan de pensiones.

3. Si el plan de pensiones estuviese operativo en 2023, la contribución empresarial, durante la vigencia del contrato de trabajo, por aquellas personas trabajadoras que se estableciesen como partícipes en el libro tercero al que se refiere el apartado anterior, y que no tuviesen interrumpido o suspendido el contrato de trabajo por alguna de las causas previstas en la legislación vigente, sería:

a) En 2022, de un 1,00 por ciento del importe de los conceptos salariales de las tablas de 2021 del convenio colectivo que

resulte de aplicación, si la persona trabajadora prestase servicios durante todo el año 2022 a tiempo completo o, en su defecto, de la parte proporcional correspondiente; será requisito necesario que no haya causado baja en la empresa en la fecha en que sea operativo dicho plan de pensiones.

b) En 2023, de un 1,00 por ciento del importe de los conceptos salariales de las tablas de 2021 del convenio colectivo que resulte de aplicación, si la persona trabajadora prestase servicios durante todo el año 2023 a tiempo completo o, en su defecto, de la parte proporcional correspondiente.

c) En 2024, de un 1,00 por ciento del importe de los conceptos salariales de las tablas de 2021 del convenio colectivo que resulte de aplicación, más un 0,25 por ciento del importe de los conceptos salariales de las tablas de 2023 del convenio colectivo que resulte de aplicación, si la persona trabajadora prestase servicios durante todo el año 2024 a tiempo completo o, en su defecto, de la parte proporcional correspondiente.

d) En 2025 se renegociarán las contribuciones al plan de pensiones.

4. La Comisión Negociadora se reunirá en el mes de diciembre de 2023, en el supuesto de que los planes de pensiones de empleo simplificado sectorial, a los que se refiere el apartado 1, no hubiesen entrado en vigor, o no se hubiese publicado su reglamento de desarrollo, para analizar cómo proceder con relación al 1,00 por ciento al que se refiere la letra a) del apartado anterior, y que forma parte del haber de la persona trabajadora.

Firman:

Representación sindical: por FICA-UGT; Andrés Fregenal Serrano y Manuel B. González Rodríguez. Por CC.OO. do Hábitat: Antonio Pérez Jácome. Representación empresarial, ACO: Jaime Martín Añel Fernández C, Román Gómez Crespo, José Carlos Crespo Pérez, Manuel López Pérez, José Cesáreo Fernández Ríos y María J. de Miguel Pérez.



ANEXO I

CONVENIO PROVINCIAL DO SECTOR DA CONSTRUCCIÓN DA PROVINCIA DE OURENSE
Táboa de retribucións para o período 01/01/2022 ao 31/12/2022

Nivel	CATEGORIAS	MENSUAL			PAGAS EXTRAS		ANUAL	SALARIO ANUAL	HORAS EXTRAS
		Soldo Base	Plus Asistencia	Plus Transporte	TOTAL MES	Xuño			
II	Titolado/a Superior	1,176.47	299.90	102.02	1,578.39	1,435.96	1,435.96	21,670.17	12.58
III	Titolado/a Medio/a, Xefe/a Administrativo/a 1º, Xefe/a Sec. Org. 1º	1,171.28	294.72	83.13	1,549.13	1,431.34	1,431.34	21,334.45	12.58
IV	Xefe/a de Persoal, Axte. de Obra, Encargado/a Xeneral de Fábrica, Encargado/a Xeneral	1,165.56	288.97	82.69	1,537.22	1,426.54	1,426.54	21,189.05	12.58
V	Xefe/a Administrativo/a de 2º, Delineante Superior, Encargado/a Xeneral de Obra, Xefe/a Sec. Org. Científico/a do Traballo de 2º, Xefe/a de Compras	1,160.31	283.82	82.25	1,526.38	1,422.22	1,422.22	21,056.84	12.58
VI	Oficial Administrativo/a de 1º, Delineante de 1º, Encarg. Taller, Encarg. Sec. Laboratorio, Escultor/a de Pedra e Mármole, Práct. Topografía de 1º, Técn. Org. 1º.	1,154.62	278.06	81.85	1,514.53	1,417.51	1,417.51	20,912.30	12.58
VII	Delineante de 2º, Técnico/a Org. de 2º, Práctico/a Topografía de 2º, Analista de 1º, Vixante, Capataz, Especialista de Oficina	1,133.79	257.25	80.26	1,471.30	1,400.30	1,400.30	20,385.20	11.95
VIII	Oficial Administrativo/a de 2º, Corredor/a de Plaza, Sinalización e Servizos, Analista de 2º	1,118.13	241.62	79.08	1,438.83	1,387.68	1,387.68	19,990.15	11.62
IX	Auxiliar Administrativo/a, Axte. Topográfico, Auxiliar de Org., Vendedores, Conserxe, Oficial 2º de oficina	1,102.01	225.45	60.97	1,388.43	1,373.69	1,373.69	19,393.77	11.17
X	Auxiliar de Laboratorio, Vixiante, Almaceneiro/a, Enfermeiro/a, Cobrador/a, Garda-Xurado, Axudantes de Oficina, Especialistas de 1º	1,085.88	209.32	60.12	1,355.33	1,360.34	1,360.34	18,989.61	10.51
XI	Especialistas de 2º, Peóns Especializados	1,069.80	193.21	59.14	1,322.15	1,332.55	1,332.55	18,541.24	10.14
XII	Peóns Ordinarios, Limpador/a	1,053.16	176.58	58.26	1,288.01	1,318.87	1,318.87	18,124.68	9.75

Nota: As categorías que se indican, cunha antigüidade na empresa anterior ao 7/07/96, se restrinxen a efectos económicos polos seguintes niveis: Nivel VII: Oficial Admno. 2º. Nivel VIII: Auxiliar Admno. Nivel V: Encargado de Taller.

DIETA: 34.86

MEDIA DIETA: 15.33

ANEXO II

CONVENIO PROVINCIAL DO SECTOR DA CONSTRUCCIÓN DA PROVINCIA DE OURENSE
Táboa de retribucións para o período 01/01/2023 ao 31/12/2023

Nivel	CATEGORIAS	MENSUAL			TOTAL		PAGAS EXTRAS		ANUAL	SALARIO ANUAL	HORAS EXTRAS
		Soldo Base	Plus Asistencia	Plus Transporte	MES	Xuño	Decembro	Vacacións			
II	Titulado/a Superior	1,211.76	308.90	105.08	1,625.74	1,479.04	1,479.04	1,479.04	22,320.28	12.96	
III	Titulado/a Medio/a, Xefe/a Administrativo/a 1ª, Xefe/a Sec. Org. 1ª	1,206.42	303.56	85.62	1,595.60	1,474.28	1,474.28	1,474.28	21,974.48	12.96	
IV	Xefe/a de Pessoal, Axte. de Obra, Encargado/a Xeneral de Fábrica, Encargado/a Xeneral	1,200.53	297.64	85.17	1,583.34	1,469.34	1,469.34	1,469.34	21,824.71	12.96	
V	Xefe/a Administrativo/a de 2ª, Delineante Superior, Encargado/a Xeneral de Obra, Xefe/a Sec. Org. Científico/a do Traballo de 2ª, Xefe/a de Compras	1,195.12	292.33	84.72	1,572.17	1,464.89	1,464.89	1,464.89	21,688.55	12.96	
VI	Oficial Administrativo/a de 1ª, Delineante de 1ª, Encarg. Taller, Encarg. Sec. Laboratorio, Escultor/a de Pedra e Mármole, Práct. Topografía de 1ª, Téc. Org. 1ª.	1,189.26	286.40	84.31	1,559.97	1,460.04	1,460.04	1,460.04	21,539.73	12.96	
VII	Delineante de 2ª, Técnico/a Org. de 2ª, Práctico/a Topografía de 2ª, Analista de 1ª, Viaxante, Capataz, Especialista de Oficio	1,167.80	264.97	82.67	1,515.44	1,442.31	1,442.31	1,442.31	20,996.76	12.31	
VIII	Oficial Administrativo/a de 2ª, Corredor/a de Plaza, Oficial 1ª de Oficio, Inspector/a de Control Sinalización e Servizos, Analista de 2ª	1,151.67	248.87	81.45	1,481.99	1,429.31	1,429.31	1,429.31	20,589.88	11.97	
IX	Auxiliar Administrativo/a, Axte. Topográfico, Auxiliar de Org., Vendedores, Conserxe, Oficial 2ª de oficio	1,135.07	232.21	62.80	1,430.08	1,414.90	1,414.90	1,414.90	19,975.61	11.51	
X	Auxiliar de Laboratorio, Vixiante, Almaceneiro/a, Enfermeiro/a, Cobrador/a, Garda-Xurado, Axudantes de Oficio, Especialistas de 1ª	1,118.46	215.60	61.92	1,395.98	1,401.15	1,401.15	1,401.15	19,559.23	10.83	
XI	Especialistas de 2ª, Peóns Especializados	1,101.89	199.01	60.91	1,361.81	1,372.53	1,372.53	1,372.53	19,097.54	10.44	
XII	Peóns Ordinarios, Limpador/a	1,084.75	181.88	60.01	1,326.64	1,358.44	1,358.44	1,358.44	18,668.35	10.04	

Nota: As categorías que se indican, cunha antigüidade na empresa anterior ao 7/07/98, se rexirán a efectos económicos polos seguintes niveis: Nivel VII: Oficial Admvo. 2ª. Nivel VIII: Auxiliar Admvo. Nivel V: Encargado de Taller.

DIETA: 36,99
 MEDIA DIETA: 16,26

Anexo III

Modelo de recibo de finiquito de la relación laboral

N.º
Fecha de expedición ...

Recibo de finiquito

Yo, don/doña ... que trabajé en la empresa ... desde ... hasta ... con la categoría de ..., declaro que he recibido de ésta, la cantidad de ... euros, en concepto de liquidación total por mi baja en la empresa.

Quedo así indemnizado/a y liquidado/a 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.

....., ... de ... de ...
El/la trabajador/a

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

(1) Sí o no

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

Sello y firma

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



Anexo IV
Cláusula anexa al contrato de trabajo indefinido adscrito a obra

Ley 32/2006, de 18 de octubre, Reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción. Disposición adicional tercera, apartado 4

A) Propuesta de recolocación con preaviso de extinción (con efectos del ___ de _____ de 20__) del contrato de trabajo por causas inherentes a la persona trabajadora (marcar la causa con una X):

- Inexistencia de obras en la provincia en la que está usted contratado.
- Inexistencia de obras en la provincia en la que está usted contratado acordes con su cualificación profesional, nivel, función y grupo profesional una vez analizada su cualificación o posible recualificación.
- Su cualificación, incluso tras un proceso de formación o recualificación, no resulta adecuada a las nuevas obras que tiene la empresa en la misma provincia.
- Su cualificación, incluso tras un proceso de formación o recualificación, no permite la integración en las nuevas obras que tiene la empresa en la misma provincia por existir un exceso de personas con la cualificación necesaria para desenvolver sus mismas funciones y que tienen prioridad sobre usted según los criterios establecidos en el artículo 24 bis.5.b) del Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción.

B) Propuesta de recolocación efectiva:

1. Condiciones esenciales del puesto en la obra, no recogidas en el contrato de trabajo: _____.

Será de aplicación el calendario laboral de la provincia; el contrato de trabajo será a tiempo _____ el horario de trabajo será el propio de la obra.

2. Ubicación de la obra: la obra se encuentra sita en la localidad de _____, provincia de _____, en la calle/avenida/camino _____, número _____.

3. Fecha de incorporación: la fecha de incorporación será el día ___ de _____ de 20__, a las ___ horas.

4. Acciones formativas necesarias para ocupar el puesto en la indicada obra: según lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 24 bis del Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción, las acciones formativas necesarias para ocupar el puesto en la indicada obra son las siguientes (marcar con una X):

- No es exigible ninguna acción formativa para ocupar el nuevo puesto por disponer ya la persona trabajadora de la formación adecuada.
- Formación en materia de prevención de riesgos laborales: formación inicial de 8 horas lectivas.
- Formación en materia de prevención de riesgos laborales: formación por puesto de trabajo o por oficio.
- Formación para responsables de obra y técnicos de ejecución: 20 horas lectivas.
- Formación para mandos intermedios: 20 horas lectivas.
- Formación para administrativos: 20 horas lectivas.

_____, ___ de _____ de 20__

Recibí: ___ de _____ de 20__

Fdo.: _____
La empresa

Fdo.: _____
La persona trabajadora



IV. ENTIDADES LOCAIS IV. ENTIDADES LOCALES

O Barco de Valdeorras

O Pleno deste concello, en sesión ordinaria do 13 de xullo de 2023, acordou a aprobación inicial do expediente de modificación do anexo de subvencións que acompaña aos Orzamentos para 2023, prorrogados do 2022

Por este acordo publícase que, en cumprimento do que dispón o artigo 169.3, por remisión do 177.2, do Real decreto lexislativo 2/2004, do 5 de marzo, polo que se aproba o Texto refundido da Lei reguladora das facendas locais, ao non terse presentado alegacións durante o prazo de exposición ao público (anuncio no BOP do 20/07/2023), quedou automaticamente elevado a definitivo o acordo plenario de aprobación inicial adoptado o 13 de xullo de 2023.

De acordo co que establece o artigo 169.3 do TRLRFL e 20.3 do Real decreto 500/90, publícase o resumo do Orzamento por capítulos tendo en conta a citada modificación así como as demais aprobadas á data de hoxe:

Capítulos; Descrición; Previsións definitivas; Capítulos; Descrición; Créditos definitivos

I; Impostos directos; 3.478.863,03; I; Gastos de persoal; 5.317.006,93

II; Impostos indirectos; 100.000,00; II; Gastos correntes en bens e servizos; 5.135.134,12

III; Taxas e outros ingresos; 1.592.784,25; III; Gastos financeiros; 22.800,00

IV; Transferencias correntes; 4.928.436,96; IV; Transferencias correntes; 338.364,09

V; Ingresos patrimoniais; 169.506,00; V; Fondo de continxencia; 0

VI; Alleamento de investimentos reais; 0; VI; Investimentos reais; 4.178.931,60

VII; Transferencias de capital; 527.339,22; VII; Transferencias de capital; 726.215,84

VIII; Activos financeiros; 5.245.596,13; VIII; Activos financeiros; 5.000,00

IX; Pasivos financeiros; 0; IX; Pasivos financeiros; 128.073,01

Total de ingresos; 16.042.525,59; Total de gastos; 15.851.525,59

Contra este acordo, en virtude do que se dispón no artigo 113 da Lei 7/1985, do 2 de abril, reguladora das bases do réxime local e no artigo 171 do Real decreto lexislativo 2/2004, do 5 de marzo, polo que se aproba o Texto refundido da Lei reguladora das facendas locais, as persoas interesadas poderán interpoñer directamente recurso contencioso-administrativo ante a sala do Contencioso-Administrativo do Tribunal Superior de Xustiza de Galicia na forma e prazos establecidos nos artigos 25 e seguintes da Lei 29/1998, do 13 de xullo, reguladora da dita xurisdición. Isto sen prexuízo de que as persoas interesadas poidan interpoñer outro recurso que estimen e sexa procedente.

O alcalde.

El Pleno de este ayuntamiento, en sesión ordinaria del día 13 de julio de 2023, acordó la aprobación inicial del expediente de modificación del anexo de subvenciones que acompaña a los Presupuestos para 2023, prorrogados de 2022

Por este acuerdo se publica que, en cumplimiento del artículo 169.3, por remisión del 177.2, del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, al no haberse presentado alegaciones durante el plazo de exposición

al público (anuncio en el BOP del día 20/07/2023), quedó automáticamente elevado a definitivo el acuerdo plenario de aprobación inicial adoptado el 13 de julio de 2023.

De acuerdo con lo que establece el artículo 169.3 del TRLRFL y 20.3 del Real Decreto 500/90, se publica el resumen del Presupuesto por capítulos teniendo en cuenta la citada modificación así como las demás aprobadas a la fecha de hoy:

Capítulos; Descripción; Previsiones definitivas; Capítulos; Descripción; Créditos definitivos

I; Impuestos directos; 3.478.863,03; I; Gastos de personal; 5.317.006,93

II; Impuestos indirectos; 100.000,00; II; Gastos corrientes en bienes y servicios; 5.135.134,12

III; Tasas y otros ingresos; 1.592.784,25; III; Gastos financieros; 22.800,00

IV; Transferencias corrientes; 4.928.436,96; IV; Transferencias corrientes; 338.364,09

V; Ingresos patrimoniales; 169.506,00; V; Fondo de contingencia; 0

VI; Enajenación de inversiones reales; 0; VI; Inversiones reales; 4.178.931,60

VII; Transferencias de capital; 527.339,22; VII; Transferencias de capital; 726.215,84

VIII; Activos financieros; 5.245.596,13; VIII; Activos financieros; 5.000,00

IX; Pasivos financieros; 0; IX; Pasivos financieros; 128.073,01

Total de ingresos; 16.042.525,59; Total de gastos; 15.851.525,59

Contra este acuerdo, en virtud de lo que dispone el artículo 113 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local y en el artículo 171 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, las personas interesadas podrán interponer directamente recurso contencioso-administrativo ante la sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Galicia en la forma y plazos establecidos en los artículos 25 y siguientes de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de dicha jurisdicción. Esto sin perjuicio de que, las personas interesadas, puedan interponer otro recurso que estimen y sea procedente.

El alcalde.

R. 2.526

O Barco de Valdeorras

O Pleno deste concello, en sesión ordinaria do 13 de xullo de 2023, acordou a aprobación inicial do expediente de modificación de créditos n.º 1/2023 do Orzamento vixente, na modalidade de suplemento de crédito, financiado con cargo ao remanente líquido de tesourería para gastos xerais, por importe de 3.052.028,03 € así como a modificación do anexo de investimentos que acompaña aos orzamentos para 2023, prorrogados de 2022.

Por este acordo publícase que, en cumprimento do que dispón o artigo 169.3, por remisión do 177.2, do Real decreto lexislativo 2/2004, do 5 de marzo, polo que se aproba o Texto refundido da Lei reguladora das facendas locais, ao non terse presentado alegacións durante o prazo de exposición ao público (anuncio no BOP do 20/07/2023), quedou automaticamente elevado a definitivo o acordo plenario de aprobación inicial adoptado o 13 de xullo de 2023.

De acordo co que se establece no artigo 169.3 do TRLRFL e 20.3 do Real decreto 500/90, publícase o resumo do Orzamento

por capítulos tendo en conta a citada modificación, así como as demais aprobadas á data de hoxe:

Capítulos; Descrición; Previsións definitivas; Capítulos; Descrición; Créditos definitivos

I; Impostos directos; 3.478.863,03; I; Gastos de persoal; 5.317.006,93

II; Impostos indirectos; 100.000,00; II; Gastos correntes en bens e servizos; 5.135.134,12

III; Taxas e outros ingresos; 1.592.784,25; III; Gastos financeiros; 22.800,00

IV; Transferencias correntes; 4.928.436,96; IV; Transferencias correntes; 338.364,09

V; Ingresos patrimoniais; 169.506,00; V; Fondo de continxencia; 0

VI; Alleamento de investimentos reais; 0; VI; Investimentos reais; 4.178.931,60

VII; Transferencias de capital; 527.339,22; VII; Transferencias de capital; 726.215,84

VIII; Activos financeiros; 5.245.596,13; VIII; Activos financeiros; 5.000,00

IX; Pasivos financeiros; 0; IX; Pasivos financeiros; 128.073,01

Total de ingresos; 16.042.525,59; Total de gastos; 15.851.525,59

Contra este acordo, en virtude do que dispón o artigo 113 da Lei 7/1985, do 2 de abril, reguladora das bases do réxime local e no artigo 171 do Real decreto lexislativo 2/2004, do 5 de marzo, polo que se aproba o Texto refundido da Lei reguladora das facendas locais, as persoas interesadas poderán interpoñer directamente recurso contencioso-administrativo ante a sala do Contencioso-Administrativo do Tribunal Superior de Xustiza de Galicia na forma e prazos establecidos nos artigos 25 e seguintes da Lei 29/1998, do 13 de xullo, reguladora da dita xurisdición. Isto sen prexuízo de interpor outro recurso que estimen as persoas interesadas e sexa procedente.

O alcalde.

El Pleno de este ayuntamiento, en sesión ordinaria del día 13 de julio de 2023, acordó la aprobación inicial del expediente de modificación de créditos n.º 1/2023 del Presupuesto vigente, en la modalidad de suplemento de crédito, financiado con cargo al remanente líquido de tesorería para gastos generales, por importe de 3.052.028,03 € así como la modificación del anexo de inversiones que acompaña a los Presupuestos para 2023, prorrogados de 2022.

Por este acuerdo se publica que, en cumplimiento de lo que dispone el artículo 169.3, por remisión del 177.2, del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, al no haberse presentado alegaciones durante el plazo de exposición al público (anuncio en el BOP del día 20/07/2023), quedó automáticamente elevado a definitivo el acuerdo plenario de aprobación inicial adoptado el 13 de julio de 2023.

De acuerdo con lo que establece el artículo 169.3 del TRLRFL y 20.3 del Real Decreto 500/90, se publica el resumen del Presupuesto por capítulos teniendo en cuenta la citada modificación, así como las demás aprobadas en la fecha de hoy:

Capítulos; Descripción; Previsiones definitivas; Capítulos; Descripción; Créditos definitivos

I; Impuestos directos; 3.478.863,03; I; Gastos de personal; 5.317.006,93

II; Impuestos indirectos; 100.000,00; II; Gastos corrientes en bienes y servicios; 5.135.134,12

III; Tasas y otros ingresos; 1.592.784,25; III; Gastos financieros; 22.800,00

IV; Transferencias corrientes; 4.928.436,96; IV; Transferencias corrientes; 338.364,09

V; Ingresos patrimoniales; 169.506,00; V; Fondo de contingencia; 0

VI; Enajenación de inversiones reales; 0; VI; Inversiones reales; 4.178.931,60

VII; Transferencias de capital; 527.339,22; VII; Transferencias de capital; 726.215,84

VIII; Activos financieros; 5.245.596,13; VIII; Activos financieros; 5.000,00

IX; Pasivos financieros; 0; IX; Pasivos financieros; 128.073,01

Total de ingresos; 16.042.525,59; Total de gastos; 15.851.525,59

Contra este acuerdo, en virtud de lo que dispone el artículo 113 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local y en el artículo 171 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, las personas interesadas podrán interponer directamente recurso contencioso-administrativo ante la sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Galicia en la forma y plazos establecidos en los artículos 25 y siguientes de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de dicha jurisdicción. Esto sin perjuicio de que las personas interesadas puedan interponer otro recurso que estimen y sea procedente.

El alcalde.

R. 2.525

Beade

En cumprimento co disposto na Lei de Administración local de Galicia e o Regulamento de organización, funcionamento e réxime xurídico das entidades locais, a Alcaldía, o día 26 de xuño de 2023, ditou as seguintes resolucións:

"unha vez producida a renovación da Corporación do Concello de Beade, en virtude das eleccións realizadas neste ano, unha vez constituída a nova Corporación Municipal do Concello e tendo en conta as atribucións conferidas a esta Presidencia polo artigo 61.2 da Lei 5/1997, do 22 de xullo, da Administración Local de Galicia, en concordancia co artigo 46.1 do ROF, en materia de nomeamento de tenentes/as de alcalde da Corporación Municipal, acordei nomear tenentes/as de alcalde, coas facultades establecidas na lexislación reguladora da materia, os seguintes concelleiros/as:

Primeira tenenta de alcalde: Gabriela Pérez Costa.

Segundo tenente de alcalde: Manuel Formigo de la Fuente.

O alcalde. O secretario.

Asdo.: Fernando Taboada Guntín. Pablo Fernández Loureiro.

"Por esta Presidencia procede, de acordo co establecido no artigo 65 da Lei 5/1997, do 22 de xullo, da Administración Local de Galicia, en concordancia co artigo 52 do ROF, o nomeamento dos/as membros da Xunta de Goberno Local, integrada por un número de concelleiros/as non superior ao terzo legal de membros da Corporación, ademais do alcalde.

De conformidade co disposto no artigo 112 do ROF, procede tamén fixar a periodicidade das sesións ordinarias da Xunta de Goberno Local.

En base a isto, acordei:

a) Que a Xunta de Goberno Local, presidida polo alcalde do Concello, estará integrada polos/as seguintes membros:

Gabriela Pérez Costa.

Manuel Formigo de la Fuente.



b) Que realice sesións ordinarias os días 5 e 20 de cada mes, á hora que se estableza na convocatoria.

A presente resolución producirá efectos de ser aprobada polo Pleno a creación da Xunta de Goberno Local como órgano colegiado integrante da organización municipal, e quedará sen efecto, en caso contrario."

O alcalde. O secretario.

Asdo.: Fernando Taboada Guntín. Pablo Fernández Loureiro.

"En virtude das atribucións conferidas a esta Presidencia polo artigo 61 da Lei 5/1997, do 22 de xullo, da Administración Local de Galicia, e modificacións da Lei 11/1999, acordei delegar as seguintes atribucións na Xunta de Goberno Local:

"o. A aprobación dos proxectos de obras e servizos cando sexa competente para a súa contratación ou concesión e estean establecidos no orzamento.

p. A adquisición de bens e dereitos cando o seu valor non supere o 10% dos recursos ordinarios do orzamento nin os tres millóns de euros, así como o alleamento do patrimonio que non supere a porcentaxe nin a contía indicados nos seguintes supostos:

- A de bens inmoables, sempre que estea establecida no orzamento.

- A de bens mobles, salvo os declarados de valor histórico ou artístico cuxo alleamento non se atope establecido no orzamento.

q. O outorgamento das licencias, salvo que as leis sectoriais o atribúan expresamente o Pleno ou a Xunta de Goberno Local."

O alcalde. O secretario.

Asdo.: Fernando Taboada Guntín. Pablo Fernández Loureiro."

Beade, 21 de xullo de 2023. O alcalde.

Asdo.: Fernando Taboada Guntín.

En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley de Administración Local de Galicia y en el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, la Alcaldía, el día 26 de junio de 2023, dictó las siguientes resoluciones:

"una vez producida la renovación de la Corporación del Ayuntamiento de Beade, en virtud de las elecciones realizadas en este año, una vez constituida la nueva Corporación municipal del Ayuntamiento y teniendo en cuenta las atribuciones conferidas a esta presidencia por el artículo 61.2 de la Ley 5/1997, de 22 de julio, de Administración Local de Galicia, en concordancia con el artículo 46.1 del ROF, en materia de nombramiento de tenientes/as de alcalde de la Corporación Municipal, acordé nombrar tenientes/as de alcalde, con las facultades establecidas en la legislación reguladora de la materia a los/as siguientes concejales/as:

Primera teniente de alcalde: Gabriela Pérez Costa.

Segundo teniente de alcalde: Manuel Formigo de la Fuente.

El alcalde. El secretario.

Fdo.: Fernando Taboada Guntín. Pablo Fernández Loureiro.

"Por esta presidencia procede, de acuerdo con lo establecido en el artículo 65 de la Ley 5/97, de 22 de julio, de Administración Local de Galicia, en concordancia con el artículo 52 del ROF, el nombramiento de los/as miembros de la Junta de Goberno Local, integrada por un número de concejales/as no superior al tercio legal de miembros de la Corporación.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 112 del ROF, procede también fijar la periodicidad de las sesiones ordinarias de la Junta de Goberno Local.

En base a ello, acordé,

a) Que la Junta de Goberno Local, presidida por el alcalde del Ayuntamiento, estará integrada por los/as siguientes miembros:

Gabriela Pérez Costa.

Manuel Formigo de la Fuente.

b) Que realice sesiones ordinarias los días 5 y 20 de cada mes, a la hora que se establezca en la convocatoria, según acordó el Pleno.

El alcalde. El secretario.

Fdo.: Fernando Taboada Guntín. Pablo Fernández Loureiro.

"En virtud de las atribuciones conferidas a esta presidencia por el artículo 61 de la Ley 5/1997, de 22 de julio, de Administración Local de Galicia, y modificaciones de la Ley 11/1999, acordé delegar las siguientes atribuciones en la Junta de Goberno Local:

"o. La aprobación de los proyectos de obras y de servicios cuando sea competente para su contratación o concesión y estén establecidos en el presupuesto.

p. La adquisición de bienes y derechos cuando su valor no supere el 10% de los recursos ordinarios del presupuesto ni los tres millones de euros, así como la enajenación del patrimonio que no supere el porcentaje ni la cuantía indicados en los siguientes supuestos:

- La de bienes inmuebles, siempre que esté establecida en el presupuesto.

- La de bienes muebles, salvo los declarados de valor histórico o artístico cuya enajenación no se encuentre establecida en el presupuesto.

q. El otorgamiento de las licencias, salvo que las leyes sectoriales lo atribuyan expresamente al Pleno o a la Junta de Goberno Local."

El alcalde. El secretario.

Fdo.: Fernando Taboada Guntín. Pablo Fernández Loureiro."

Beade, 21 de julio de 2023. El alcalde.

Fdo.: Fernando Taboada Guntín.

R. 2.385

Beade

O Pleno do Concello de Beade, en sesión levada a cabo o 30 de xuño de 2023 adoptou, entre outros, o seguinte acordo:

a) acordar a creación da Xunta de Goberno Local como órgano colegiado integrante da organización municipal.

b) que se integre polo alcalde do Concello e un número de concelleiros/as non superior ao terzo legal de membros da Corporación."

Beade, 21 de xullo de 2023. O alcalde.

Asdo.: Fernando Taboada Guntín.

El Pleno del Ayuntamiento de Beade, en sesión llevada a cabo el 30 de junio de 2023 adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo:

a) acordar la creación de la Junta de Goberno Local como órgano colegiado integrante de la organización municipal.

b) que se integre por el alcalde del Ayuntamiento y un número de concejales/as no superior al tercio legal de miembros de la Corporación."

Beade, 21 de julio de 2023. El alcalde.

Fdo.: Fernando Taboada Guntín.

R. 2.384

Ourense

Decreto núm. 2023006314, do 28 de xuño de 2023, sobre “delegación no concelleiro Francisco Lorenzo López, de sinatura nas actas previas e de ocupación do “Eixo de mobilidade sostible en Ourense, treito Os Remedios-Expourense (senda Río Barbaña)”.

“Decreto da Alcaldía,

No uso das atribucións que me foron concedidas polo art. 124.5 e 125 da Lei de bases de réxime local e en relación co disposto nos artigos 43, 44 e 47 do Real decreto 2568/1986, do 28 de novembro, polo que se aproba o Regulamento de organización, funcionamento e réxime xurídico das entidades locais, esta alcaldía resolve:

1. Delegar de forma especial as funcións da Alcaldía no concelleiro Francisco Lorenzo López, para asistir e asinar en representación do Concello de Ourense no acto previsto para o día 31 de xullo de 2023, correspondente ao levantamento de actas previas e formulación de actas de ocupación do “Eixo de mobilidade sostible en Ourense, treito Os Remedios-Expourense (senda Río Barbaña) -Clave OU/22/081.06”, de conformidade coa convocatoria recibida da Axencia Galega de Infraestruturas.

2. Notificarlle persoalmente esta resolución o designado. A delegación, para ser eficaz requirirá a súa aceptación por parte do/a delegado/a. Entenderase aceptada tacitamente se no termo de tres días hábiles que contarán desde a notificación do acordo o concelleiro destinatario da delegación non fai manifestación expresa diante do órgano delegante de que non acepta a delegación.

3. Informarase o Pleno na primeira sesión que teña lugar e publicárase no Boletín Oficial da Provincia e no taboleiro de edictos da Casa do Concello, sen prexuízo da súa efectividade desde o mesmo día da súa sinatura.

Mándao e asinao o alcalde do que eu como oficiala maior, dou fe, na data da sinatura electrónica.

O alcalde. A oficiala maior.

Asdo.: Gonzalo Pérez Jácome. Silvia Alonso Fernández.”

Ourense, na data da sinatura electrónica. O alcalde.

Asdo.: Gonzalo Pérez Jácome.

Decreto Núm. 2023006314, de 28 de julio de 2023, sobre “delegación en el concejal Francisco Lorenzo López, de firma de las actas previas y de ocupación del “Eje de movilidad sostenible en Ourense, tramo Os Remedios-Expourense (senda Río Barbaña)”.

“Decreto de la Alcaldía,

En el uso de las atribuciones que me fueron concedidas por el art. 124.5 y 125 de la Ley de Bases de Régimen Local y en relación con lo dispuesto en los artículos 43, 44 y 47 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, esta alcaldía resuelve:

1. Delegar de forma especial las funciones de la Alcaldía en el concejal Francisco Lorenzo López, para asistir y firmar en representación del Ayuntamiento de Ourense en el acto previsto para el día 31 de julio de 2023, correspondiente al levantamiento de actas previas y planteamiento de actas de ocupación del “Eje de movilidad sostenible en Ourense, tramo Los Remedios-Expourense (senda Río Barbaña) - Clave O/22/081.06”, de conformidad con la convocatoria recibida de la Agencia Gallega de Infraestructuras.

2. Notificarle personalmente esta resolución al designado. La delegación para ser eficaz requerirá su aceptación por parte del/a delegado/a. Se entenderá aceptada tácitamente si en el término de tres días hábiles que contarán desde la notificación del acuerdo, el concejal destinatario de la delegación no hace manifestación expresa delante del órgano que delega de que no acepta la delegación.

3. Se informará al Pleno en la primera sesión que tenga lugar y se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia y en el tablón de edictos de la Casa Consistorial, sin perjuicio de su efectividad desde el mismo día de su firma.

Lo manda y firma el alcalde del que yo como oficiala mayor, doy fe, en la fecha de la firma electrónica.

El alcalde. La oficiala mayor.

Fdo.: Gonzalo Pérez Jácome. Silvia Alonso Fernández.”

Ourense, en la fecha de la firma electrónica. El alcalde.

Fdo.: Gonzalo Pérez Jácome.

R. 2.387