



III. COMUNIDADE AUTÓNOMA

III. COMUNIDAD AUTÓNOMA

Consellería de Economía, Emprego e Industria Xefatura Territorial Ourense

Servizo de Emprego e Economía Social

Convenio ou acordo: construción e obras públicas

Expediente: 32/01/0019/2019

Data: 30/05/2019

Asunto: resolución de inscrición e publicación

Destinatario: María José de Miguel Pérez

Código de convenio número 32000155011981.

Unha vez visto o texto do Convenio colectivo do sector da construción da provincia de Ourense para os anos 2019-2021, con código de convenio nº 32000155011981, que subscribiu o día 22 de maio de 2019, a comisión negociadora conformada pola parte empresarial: a Asociación Provincial de Empresarios da Construción de Ourense (ACO) e pola parte social, os representantes designados polas centrais sindicais: UXT-FICA e CCOO de construción e servizos 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] e o Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade autónoma de Galicia, en materia de traballo [BOE 232, do 28 de setembro de 1982] e as demais normas aplicables do dereito común, esta xefatura territorial, resolve:

Primeiro.- Ordenar a súa inscrición e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, creado mediante a Orde do 29 de outubro de 2010 [DOG 222, do 18 de novembro de 2010] e notificación ás representacións empresarial e social da comisión negociadora.

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

Convenio colectivo para o sector da construción da provincia de Ourense (2019-2021)

Artigo 1º.- 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:

- Albanelaría.

- Formigón.

- Pintura para decoración e empapelado.

- Carpintería de armar.

- Embaldosado e solado.

- Empedrado e empedrado.

- Escultura, decoración e escaiola.

- Estucado e revogado.

- 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, graveras 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.

- Carpintería 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 carpintería 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.

- 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 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 para a construción.

- Os traballos verticais de construción, 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 previsto no apartado b) do artigo 3 do 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 os seus preceptos ás relacións 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 construción ou na súa 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 destas, conforme as súas propias funcións e actividades, sempre que sexan almaceneiros e exclusivistas.

Artigo 2º.- Ámbito persoal.

Afecta a todos os traballadores que presten os seus servizos laborais nas empresas descritas no artigo anterior e aos que sexan contratados durante a vixencia deste convenio, tanto nas empresas establecidas como naquelas que poidan establecerse. Igualmente, afectará a todos aqueles traballadores que, prestando servizos laborais nunha empresa ourensá, se despracen fóra da provincia.

Artigo 3º.- Vixencia.

O presente convenio substitúe e anula os anteriores acordos vixentes, entrará en vigor o 01.01.2019 e expira o 31 de decembro de 2021.

Artigo 4º.- 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 5º.- Compensación, absorción e garantía “ad personam”.

Os traballadores que con anterioridade á firma 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 6º.- Lexislación complementaria.

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

Artigo 7º.- Comisión paritaria.

Constitúese no día da data a Comisión paritaria, composta por dous representantes sindicais e dous representantes da Asociación Provincial de Empresarios da Construción de Ourense (ACO), e que ten como cometido a interpretación e seguimento deste convenio.

Os acordos de esta 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 MCA-UXT: José Luis Bravo Montero

Por FECOMA-CCOO: 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 esta acorde.

Artigo 8º.- Funcións e procedementos da Comisión paritaria.

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

a) Vixilancia e seguimento do cumprimento deste convenio.

b) Interpretación da totalidade dos preceptos deste convenio.

c) Por solicitude dalgunha das partes, mediar e/ou tentar conciliar, no seu caso, e por acordo previo e por instancia destas, arbitrar en cantas ocasións e conflitos, todos eles de carácter colectivo, poidan suscitarse na aplicación deste convenio.

d) 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.

e) Cantas outras funcións 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 deste, 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 non 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 cuantos 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, para 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 9º.- Xornada laboral

Establécese unha xornada laboral anual de 1.736 horas de traballo efectivo para 2019. Ou unha xornada laboral de corenta horas semanais de traballo efectivo, distribuídas en oito horas diarias de luns a venres, ambos os dous incluídos.

Para axustar o calendario laboral anual neste exercicio 2019, fíxanse como días non laborais 4 e 18 de marzo, 22 de abril, 26 de xullo, 16 de agosto, 5, 23, 24, 30 e 31 de decembro.

Logo do acordo entre empresa e traballador, 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 para os efectos do goce das vacacións.

Para fixar os días que correspondan para axustar xornada en 2020 e 2021, a Comisión paritaria reunirse no mes de novembro.

Artigo 10º.- Soldo base e remuneración total

Segundo anexo I, anexo II e anexo III



Artigo 11º.- Sobresoldo de asistencia

Establécese un sobresoldo de asistencia para os traballadores das categorías II á XII con rendemento normal e que non teñan ningunha falta de asistencia ao traballo non xustificada (Importe segundo anexo I, anexo II e anexo III).

Artigo 12º.- Perda do sobresoldo de asistencia

A primeira xornada non traballada completa supoñerá a perda de catro días do sobresoldo; a segunda, a perda de dez días do sobresoldo, e a terceira, a perda total.

As faltas inxustificadas computaranse dentro de cada mes natural, e para determinar o sobresoldo de asistencia diario divídese entre vinte e cinco a cantidade que consta na táboa de remuneracións.

A perda deste sobresoldo é independente das sancións que poidan ser impostas en base á normativa vixente.

Artigo 13º.- Sobresoldo de transporte

Establécese un sobresoldo de transporte, tal como reflíctese no anexo I, anexo II e anexo III que se aboará a todos os traballadores, 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 sobresoldo non cotizará para a Seguridade Social nin accidente de traballo.

Artigo 14º.- Incrementos económicos

Os incrementos salariais son para 2019 (2,25%), para 2020 (2,25%) e para 2021 (2,5%) con efectos desde o primeiro de xaneiro de 2019, 1 de xaneiro de 2020 e 1 de xaneiro de 2021 respectivamente, que se achegan como anexo I, anexo II e anexo III.

Artigo 15º.- Axudas de custo.

En 2019 se establece unha axuda de custo igual para todos os traballadores de 32,29 euros diarios, e unha media axuda de custo de 14,20 euros diarios, en 2020 establécese unha axuda de custo igual para todos os traballadores de 33,02 euros diarios, e unha media axuda de custo de 14,52 euros diarios e en 2021 establécese unha axuda de custo igual para todos os traballadores de 33,85 euros diarios, e unha media axuda de custo de 14,88 euros diarios. Con todo, pódense substituír os devanditos importes pola fórmula, que de común acordo ha de establecerse, de gastos para xustificar.

Artigo 16º.- Antigüidade consolidada

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

a) Os traballadores 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 traballador que xa viñese percibindo contía por este concepto, o importe equivalente á parte proporcional de antigüidade que o traballador 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 retributivo “ad personam”, é dicir, non sufrirán modificacións en ningún sentido e por ningunha causa, extinguíndose xuntamente coa extinción do contrato do traballador afectado coa súa empresa. O devandito complemento retributivo “ad personam”, reflectirase nos recibos oficiais de salario coa denominación de “antigüidade consolidada”.

Artigo 17º.- Prima de casado

A todo traballador fixo que leve como mínimo seis meses de servizo na empresa e que contraia matrimonio, outorgaráselle unha gratificación por matrimonio de noventa con quince euros (90,15 €).

Artigo 18º.- Roupas 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 o traballador estará obrigado ao seu bo uso e conservación. As empresas poderán facer constar nelas os seus nomes, anagramas e actividades. O incumprimento da devandita entrega supoñerá o aboamento de tres euros mensuais ao traballador.

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

Todos os 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 se rateo. É dicir, o empresario complementará a prestación por IT ata o 100% do salario que convencionalmente corresponda ao traballador.

No caso de IT, por enfermidade común, o traballador 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 xesitora 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 sobresoldos salariais establecidos neste convenio durante a aludida hospitalización e os sesenta días seguintes, sempre que continúe a situación de incapacidade laboral transitoria.

Artigo 20º.- Indemnizacións

1. Establécese a seguinte indemnización para todos os traballadores afectados 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 do traballador no sector da construción, derivada 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 traballador accidentado ou, en caso de falecemento, aos herdeiros legais do traballador.

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 da natureza civil que teñen estas e que ambas as partes lle recoñecen.

4. Para os efectos de acreditar o dereito ás indemnizacións aquí pactadas considerarase como data do feito causante aque-



la 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 21º.- Permisos e licenzas

Concederanse as seguintes licenzas retribuídas aos traballadores que o soliciten e xustifiquen nos seguintes casos:

1.- O traballador, 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 carnaís (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), o traballador necesite efectuar un desprazamento para o efecto, os prazos sinalados neles incrementaranse en dous días naturais, salvo os traballadores non comunitarios 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 neles- 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, o traballador 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, o traballador perciba unha compensación econó-

mica, calquera que sexa a súa denominación, descontarase o importe desta da retribución á 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 do traballador afectado á situación de excedencia forzosa, con todos os efectos inherentes a esta.

4. Os/as traballadores/as, por lactación dun fillo menor de nove meses, terán dereito, sen perda ningunha 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 na que traballe a nai que esta non exercitou nela este dereito.

5. O traballador que, por razóns 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 razóns 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 razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

Artigo 22º.- Cesamento dos traballadores

O persoal que cese incumprindo o requisito de comunicarllo á empresa con oito días de antelación, perderá as remuneracións dos días que non preavise.

A dita comunicación deberá facela verbalmente ou por escrito, con obrigación por parte da empresa de expedir o xustificante correspondente.

Artigo 23º.- 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 ser revertibles nos prezos, tanto nas obras contratadas con calquera das administracións como con particulares.

Artigo 24º.- Seguridade e hixiene

O traballador terá dereito a acudir a cursos de Seguridade e Hixiene e que teñan relación directa coa actividade do empregador. Empresa e traballadores poñeranse 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 (MCA-UXT, FECOMA-CCOO, FCM-CIG) e ACO, así como buscar todos os mecanismos posibles para unha mellora xeral das condicións de seguridade e hixiene para o traballador.



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 fornecerán 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 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 25º.- 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 polo traballador.

Artigo 26º.- Entrega das copias básicas dos contratos.

Entregarase copia básica dos contratos conforme á legalidade vixente.

Artigo 27º.- Formación continua

Para aqueles traballadores que asistan a accións formativas presenciais, correspondentes á convocatoria da FTFE, xestionadas pola Fundación Laboral da Construción, o 50% das horas que precise esa acción será dentro da xornada laboral, ou se deducirá desta na devandita porcentaxe, sempre que se dean as seguintes condicións:

- a) A empresa poderá denegar a asistencia dun traballador a unha acción formativa, mediante resolución motivada, por razóns técnicas, organizativas ou de produción. En caso de denegación o traballador poderá recorrer ante a comisión territorial da FLC.

- b) Os traballadores 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 supoñerá un máximo anual de 20 horas por traballador, podendo distribuírse nunha ou varias accións formativas.

- d) O traballador 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 o traballador terá dereito ao salario que lle correspondería coma se estivese a traballar en xornada ordinaria.

- f) O traballador haberá 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 28º.- 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 do traballador.

2. As empresas están obrigadas a comunicarlles aos servizos públicos de emprego, no prazo dos dez días seguintes á súa concertación, o contido dos contratos de traballo que realicen ou as prórrogas deles, 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 remitirlles aos citados servizos a copia básica dos contratos de traballo, previamente entregada á representación dos traballadores, se a houber. En todo caso entregaráselle unha copia completa do contrato ao traballador contratado.

4. Prohíbese empregar a traballadores menores de 18 anos para a execución de traballos nas obras, sen prexuízo do establecido no artigo 25.4 referente ao contrato para a formación.

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

Artigo 29º.- Probas de aptitude

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

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

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

Artigo 30º.- 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 obrigacións 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 o traballador, 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 traballadores ou para verificar se o estado de saúde do traballador 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 do traballador 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 contén con persoal sanitario con competencia técnica, formación e capacidade acreditada.



Artigo 31º.- Período de proba

1. Salvo o disposto en ámbitos inferiores poderá 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 o traballador terá os dereitos e obrigacións correspondentes á súa categoría profesional e posto de traballo que desempeñe coma se fose parte do cadro 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 ningunha das partes teña dereito a indemnización ningunha, debéndose comunicar a desistencia por escrito.

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

4. Os titulares da tarxeta profesional da construción expedida pola Fundación Laboral da Construción con contrato de 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 haber acreditado o seu cumprimento en calquera empresa anterior.

Artigo 32º.- 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 funcións que desempeñe o traballador, a categoría profesional que lle corresponda dentro da clasificación vixente e polo centro de traballo onde se desempeña a actividade, de maneira que calquera modificación nalgún dos factores anteriores constitúe un cambio de posto de traballo.

Artigo 33º.- 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 lexislación vixente.

Artigo 34º.- Contrato fixo de obra

1. A disposición adicional terceira do Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o Texto refundido da Lei do estatuto dos traballadores e a Lei 32/2006, do 18 de outubro, reguladora da Lei da subcontratación no sector da construción outorga á negociación colectiva de ámbito estatal a facultade de adaptar ao sector da construción o contrato de obra ou servizo determinado regulado con carácter xeral no artigo 15 do E.T.

De acordo con iso a indicada adaptación realízase mediante este contrato que, ademais dos restantes caracteres que contén, regula de forma específica o artigo 15.1.a) e 5 e o artigo 49.c) do E.T. para o sector da construción.

2. Este contrato se concerta con carácter xeral para unha soa obra, con independencia da súa duración, e terminará cando finalicen os traballos do oficio e categoría do traballador na devandita obra. A súa formalización farase sempre por escrito.

Por iso e con independencia da súa duración, non será de aplicación o establecido no parágrafo primeiro do artigo 15.1 a) do E.T., e continuarán mantendo os traballadores a condición de “fixos de obra”, tanto nestes casos como nos supostos de sucesión empresarial do 44 do E.T. ou de subrogación regulado no artigo 27 deste Convenio xeral.

3. Con todo, manténdose o carácter de único contrato, o persoal fixo de obra, sen perder a devandita condición de fixo de obra, poderá prestar servizos a unha mesma empresa en distintos centros de traballo dunha mesma provincia sempre que exista acordo expreso para cada un dos distintos centros sucesivos, durante un período máximo de 3 anos consecutivos, salvo que os traballos da súa especialidade na última obra se prolonguen máis aló do devandito termo, subscribindo para ese efecto o correspondente documento segundo o modelo que figura no anexo II e devindicando os conceptos compensatorios que correspondan polos seus desprazamentos.

Neste suposto e con independencia da duración total da prestación, tampouco será de aplicación o establecido tanto no apartado 1.a) parágrafo primeiro do artigo 15 do E.T. como no apartado 5, e continuarán mantendo os traballadores, como se indicou, a condición de “fixos de obra”.

4. Tendo en conta a especial configuración do sector da construción e as súas necesidades, sobre todo en canto á flexibilidade na contratación e á estabilidade no emprego do sector mellorando a seguridade e saúde no traballo así como a formación dos traballadores, conforme ao establecido na disposición adicional terceira do Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o Texto refundido da Lei do estatuto dos traballadores non se producirá sucesión de contratos pola concertación de diversos contratos fixos de obra para diferentes postos de traballo no sector, tendo en conta a definición de posto de traballo dada no artigo 22 deste convenio, e por tanto non será de aplicación o disposto no parágrafo 5º do artigo 15 do E.T.

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

Para ese efecto atopámonos ante postos de traballo diferentes cando se produce a modificación nalgún dos factores determinados no artigo 22 deste convenio.

A indicada adquisición de condición tampouco operará no suposto de producirse ben a sucesión empresarial establecida no artigo 44 do E.T. ou a subrogación recollida no artigo 27 do presente convenio.

6. O cesamento dos traballadores deberá producirse cando a realización paulatina das correspondentes unidades de obra fagan innecesario o número dos contratados para a súa execución, debendo reducirse este de acordo coa diminución real do volume de obra realizada. Este cesamento deberá comunicarse por escrito ao traballador cunha antelación de 15 días naturais. Non obstante o empresario poderá substituír este aviso previo por unha indemnización equivalente á cantidade correspondente aos días de aviso previo omitidos calculada sobre os conceptos salariais das táboas do convenio aplicable, todo iso sen prexuízo da notificación escrita do cesamento. A citada indemnización deberá incluírse no recibo de salario coa liquidación correspondente ao cesamento.



7. Se se producise a paralización temporal dunha obra por causa imprevisible para o empresario e allea á súa vontade, tras darse conta pola empresa á representación dos traballadores do centro ou, na súa falta, á Comisión paritaria provincial, operarán a terminación de obra e cesamento previsto no apartado precedente, a excepción do aviso previo. A representación dos traballadores do centro ou, na súa falta, a Comisión paritaria provincial, dispoñerá, no seu caso, dun prazo máximo improrrogable dunha semana para a súa constatación que contarán desde a notificación.

O empresario contrae tamén a obrigação de ofrecer de novo un emprego ao traballador cando as causas de paralización da obra desaparecesen. A dita obrigação entenderase extinguida cando a paralización convértase en definitiva. Logo do acordo entre as partes, o persoal afectado por esta terminación de obra poderá acollerse ao regulado no apartado 3 deste artigo.

Este suposto non será de aplicación no caso de paralización por conflito laboral.

En todos os supostos regulados nos apartados anteriores, e segundo o previsto na disposición adicional terceira do Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o Texto refundido da Lei do estatuto dos traballadores e o artigo 49.1.c) do E.T., establécese unha indemnización por cesamento do 7 por cento calculada sobre os conceptos salariais das táboas do convenio aplicables

Artigo 35º.- Outras modalidades de contratación

1. Os traballadores que formalicen contratos de duración determinada, conforme ao establecido no artigo 15.1.b) do E.T. ou contrato de interinidade, 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 49.1 c) do E.T.

2. A duración máxima dos contratos realizados de acordo ao indicado artigo 15.1.b) do E.T. será de doce meses dentro dun período de dezaioito, computándose a dita duración desde que se produza a causa que xustifica a súa realización. En tal suposto, considerarase que se produce a causa que xustifica a celebración do citado contrato cando se incrementa o volume de traballo ou se considere necesario aumentar o número de persoas que realicen un determinado traballo ou presten un servizo.

3. 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) 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 polo presente 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 a estes. A estes contratos seralles de aplicación as seguintes disposicións:

a) Os traballadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias terán dereito durante os períodos de prestación de servizos nestas 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) Para 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 para desenvolver no 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 do traballador e, para ese efecto, a dita empresa usuaria deberá consignar as retribucións a que se refire este parágrafo no contrato de posta ao dispor do traballador.

d) Así mesmo, os traballadores contratados para ser cedidos terán dereito a que se lles apliquen as mesmas disposicións que aos traballadores 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 o traballador 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) Os traballadores cedidos 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 que van desempeñar, tendo en conta a súa cualificación e experiencia profesional e os riscos aos que vaia estar exposto. Sempre que sexa posible esta formación corresponderase coa prevista no libro II do presente convenio colectivo. Os traballadores cedidos 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 comúns e instalacións colectivas da empresa usuaria durante o prazo de duración do contrato de posta a disposición nas mesmas condicións que os traballadores contratados directamente pola empresa usuaria.

h) A empresa usuaria deberá informar aos traballadores cedidos por empresas de traballo temporal, sobre a existencia de postos de traballo vacantes, a fin de garantirlles as mesmas oportunidades de acceder a postos permanentes que aos traballadores contratados 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.

4. O contrato para a formación e a aprendizaxe vén regulado, ademais de por a Real decreto-lei 10/2011, do 26 de agosto, de medidas urxentes para a promoción do emprego dos mozos, o fomento da estabilidade no emprego e o mantemento do programa de recualificación profesional das persoas que esgoten a súa protección por desemprego, Lei 3/2012, do 6 de xullo, de medi-



das urxentes para a reforma do mercado laboral e o Real decreto 1529/2012, do 8 de novembro, polo que se desenvolve o contrato para a formación e a aprendizaxe e establécense as bases da formación profesional dual, polas seguintes disposicións:

a) O sector reconece a importancia que o contrato para a formación pode ter para a incorporación, con adecuada preparación, de determinados colectivos de mozos. Esta preparación debe recoller tanto o aspecto práctico de cada oficio como o coñecemento e adecuación ao sistema educativo xeneral. A este respecto, as partes asinantes manifestan o seu interese en que a formación, teórica e práctica correspondente aos contratos para a formación leve a cabo a través das institucións formativas de que se dotou o sector.

b) O contrato para a formación e a aprendizaxe terá por obxecto a cualificación profesional dos traballadores nun réxime de alternancia de actividade laboral retribuída nunha empresa con actividade formativa recibida no marco do sistema de formación profesional para o emprego ou do sistema educativo, adecuado desempeño dun oficio ou posto de traballo cualificado no sector da construción.

c) O contrato para a formación e a aprendizaxe poderase celebrar con traballadores maiores de dezaseis anos e menores de vinte e cinco anos que carezan da cualificación profesional recoñecida polo sistema de formación profesional para o emprego ou do sistema educativo requirida para concertar un contrato en prácticas.

d) Nos contratos para a formación e a aprendizaxe que se celebren con desempregados que se incorporen como alumnos-traballadores aos programas públicos de emprego-formación, tales como os de escolas taller, casas de oficios, talleres de emprego ou outros que se poidan aprobar, o límite máximo de idade será o establecido nas disposicións que regulen o contido dos citados programas. Igualmente, poderá celebrarse o contrato para a formación sen aplicación do límite máximo de idade anteriormente sinalado, cando se concerte con persoas con discapacidade.

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

f) A duración mínima do contrato será dun ano e a máxima de dúas, aínda que poderá prorrogarse por doce meses máis para os contratos aos que se refiren os apartados c) e e) precedente, ou cando iso sexa necesario en atención ás necesidades do proceso formativo do traballador nos termos que se establezan polas normas vixentes, ou en función das necesidades organizativas ou produtivas das empresas de acordo co disposto no presente convenio, ou cando se celebre con traballadores que non obtivesen o título de graduado en Educación Secundaria Obrigatoria.

A formación nos contratos para a formación e a aprendizaxe que se celebren con traballadores que non obtivesen o título de graduado en Educación Secundaria Obrigatoria deberá permitir a obtención do devandito título.

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

Unha vez expirada a duración máxima do contrato para a formación, o traballador non poderá ser contratado baixo esta modalidade pola mesma ou distinta empresa. Non se poderán celebrar contratos para a formación e a aprendizaxe cando o posto de traballo correspondente ao contrato fose desempeñado con anterioridade polo traballador na mesma empresa por tempo superior a doce meses. Para estes efectos, a empresa poderá solicitar do servizo público de emprego certificación na que conste o tempo que o traballador estivo contratado para a formación con anterioridade á contratación que se pretende realizar.

g) O traballador deberá recibir a formación inherente ao contrato para a formación e a aprendizaxe directamente nun centro formativo da rede á que se refire a disposición adicional quinta da Lei orgánica 5/2002, do 19 de xuño, das cualificacións e da formación profesional, previamente recoñecido para iso polo sistema nacional de emprego.

h) A actividade laboral desempeñada polo traballador na empresa deberá estar relacionada coas actividades formativas, que deberán comezar no prazo máximo de catro meses contado desde a data da realización do contrato. Ademais, o tipo de traballo que debe prestar o traballador en formación estará directamente relacionado coas tarefas propias do nivel ocupacional, oficio ou posto de traballo obxecto de contrato. Entre estas tarefas inclúense os labores de limpeza e mantemento dos utensilios e ferramentas empregados no labor conxunto coa dilixencia correspondente á súa aptitude e coñecementos profesionais.

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

i) A retribución dos contratados para a formación e a aprendizaxe axustarase ás seguintes porcentaxes, aplicables ao salario do nivel IX das táboas de cada convenio e referidos a unha xornada do 100 por 100 de traballo efectivo.

Colectivos da letra c) e e) deste artigo:

1º ano: 60 por 100

2º ano: 70 por 100

3º ano: 85 por 100

Colectivos das letras d) deste artigo:

1º ano: 95 por 100

2º ano: 100 por 100

Aqueles convenios provinciais que á entrada en vigor deste convenio teñan unha retribución salarial superior ás porcentaxes do primeiro parágrafo deste punto, manterana como condición máis beneficiosa ata ser alcanzado por este, quedando en consecuencia conxelados os devanditos salarios ata a súa equiparación.

j) Os contratados en formación terán dereito, así mesmo, aos sobresoldos extrasalariais que, no seu caso, se establezan en cada convenio colectivo de ámbito inferior, en igual contía que o sinalado para o resto dos traballadores.

k) Con carácter xeral, a suspensión do contrato en virtude das causas previstas nos artigos 45 e 46 do E.T. non comportará a ampliación da súa duración, salvo pacto en contrario. Con todo, a situación de incapacidade temporal do contratado para a formación inferior a seis meses, comportará a ampliación da duración do contrato por igual tempo ao que o contrato estivese suspendido por esta causa. As situacións de incapacidade temporal, risco durante o embarazo, maternidade, adopción ou



acollemento, risco durante a lactación e paternidade interromperán o cómputo da duración do contrato.

l) Se concluído o contrato, o contratado para a formación e a aprendizaxe non continuase na empresa, esta entregarálle un certificado acreditativo do tempo traballado con referencia ao oficio obxecto da formación e do aproveitamento que, ao seu xuízo, obtivo na súa formación práctica.

A Fundación Laboral da Construción a través dos seus centros propios ou colaboradores, dará, no seu caso, a cualificación a través das probas correspondentes, previamente homologadas, tanto do aproveitamento teórico como práctico e decidirá o seu pase á categoría de oficial.

m) Así mesmo, o traballador contratado para a formación terá dereito a unha indemnización por cesamento 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 i) deste artigo.

Artigo 36º.- 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 traballadores das empresas subcontratadas obrigadas polo Convenio xeral do sector da construción.

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

1. Co obxecto de contribuír a garantir o principio de estabilidade no emprego dos traballadores empregados 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 condicións 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 establecida 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 actividades 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 for a forma xurídica que adopten.

2. En todos os supostos de finalización, perda, rescisión ou cesión dunha contrata, así como respecto de calquera outra figura ou modalidade que supoña a substitución entre entidades, persoas físicas ou xurídicas que leven a cabo a actividade de que se trata, os traballadores da empresa saínte adscritos á dita contrata pasarán a adscribirse á nova empresa ou entidade que vaia rea-

lizar a actividade obxecto da contrata, respectando esta os dereitos e obrigacións 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 exclusivamente aos xerados polo último contrato suscrito polo traballador coa empresa saínte da contrata, sen que a empresa entrante se atope vinculada por calquera contrato ou pacto anterior a aquel, particularmente para os 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 recoñecido o traballador tales dereitos mediante sentenza xudicial firme con anterioridade a producirse a subrogación e lle fosen comunicados á empresa entrante no prazo e forma regulados neste artigo.

3. Será requisito necesario para tal subrogación que os traballadores leven prestando os seus servizos na contrata que cambia de titular, polo menos catro meses antes da súa data de finalización efectiva, sexa cal for a modalidade do seu contrato de traballo, con independencia de que, con anterioridade ao citado período de catro meses, traballasen noutra contrata. O persoal ou traballadores que non reúnan estes requisitos 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 nesta e se atope 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 ampliación que perdue 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 do últimos catro meses anteriores á finalización efectiva da contrata.

4. Co obxecto de garantir a transparencia no proceso de licitación, a empresa ou entidade na que se extinga ou conclúa o contrato, no momento de iniciarse o procedemento estará obrigada a ter ao dispor das empresas licitadoras a relación de todo o persoal obxecto da posible subrogación na que se especifique, nome e apelidos, documento nacional de identidade, número de afiliación á seguridade social, antigüidade, xornada e horario, modalidade de contratación, data de goce de vacacións e retribucións que, por calquera conceptos, viñesen percibindo, especificando estes 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, facilitándolle 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 de 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 do últimos catro meses, nos que figuren os traballadores afectados.

d) Fotocopia do parte de alta na seguridade social dos traballadores afectados.

e) Relación de todo o persoal obxecto da subrogación, na que se especifique nome e apelidos, documento nacional de identidade, número de afiliación á seguridade social, antigüidade, xornada e horario, modalidade de contratación, data de goce de vacacións e retribucións que, por calquera conceptos, viñesen percibindo, especificando estes e os seus importes.

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

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

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

Así mesmo, será necesario que a empresa saínte acredite documentalmente á entrante, antes de producirse a subrogación, mediante copia de documento dilixenciado por cada traballador 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 gozaran coa nova adxudicataria do servizo, que só deberá aboar a parte proporcional do período que a ela lle correspondía, xa que o aboamento do outro período corresponde ao anterior adxudicatario, 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 cumpran cos requisitos previstos no apartado 3 deste artigo referidos á anterior contrata, e respecto dos que a empresa ou empresas saíntes cumprisen coas obrigacións establecidas no seu apartado 5.

7. No caso de que distintas contratas, servizos, zonas ou divisións daquelas se agrupen nunha ou varias, a subrogación de persoal operará respecto de todos aqueles traballadores que cumpran cos requisitos previstos no apartado 3 deste artigo referidos a algunha das anteriores contratas, e respecto dos que a empresa ou empresas saíntes cumprisen coas obrigacións 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 adxudicataria e traballador, polo que, cumpridos os requisitos establecidos nos apartados 3, 4 e 5 deste artigo, operará en todos os supostos de substitución de contratas, partes ou zonas destas que resulten da fragmentación ou da súa división, 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 desta por un período non superior a doce meses.

10. Cando se produza unha subrogación, o persoal obxecto desta 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.

Sobresoldo de conservación, gardas, retén, dispoñibilidade e sistemas de viabilidade invernal en contratas de mantemento de estradas

1. Establécese un sobresoldo de conservación en contratas 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 o devandito sobresoldo 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, climatología 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 desprezarse para a adecuada conservación e mantemento deste tipo de infraestruturas.

En consideración ao exposto no parágrafo precedente, aboabase un sobresoldo 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 absorbindas co aboamento do citado sobresoldo de conservación, total ou parcialmente segundo corresponda.

c) Regulación transitoria.- O aboamento do referido sobresoldo de conservación aplicarase e farase efectivo de forma paulatina e progresiva no tempo, e por tanto unicamente será obrigado o seu aboamento en cada contrato de conservación de mantemento de estradas para as contratas 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 invernais de vías en contratas 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 38º.- 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 “a tarefa” consiste na realización, por xornada, dunha determinada cantidade de obra ou traballo. Se o traballador termina a tarefa antes de concluír a xornada diaria, a empresa poderá ofrecerlle, e este 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 tratáse de horas extraordinarias, pero sen que se computen estas para o efecto do límite fixado para elas 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 para 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 aos normais, polo menos, a mesma proporción que a dos devanditos rendementos en relación cos normais.

5. Se en calquera dos sistemas previstos neste artigo, o traballador 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 64.1.4º.d) ou e) 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 39º.- Discreción profesional

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

Artigo 40º.- Deberes do empresario

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

Artigo 41º.- Reclamacións dos traballadores

Sen prexuízo do dereito que lles asiste aos traballadores de acudir e expor as súas reclamacións ante a autoridade adminis-

trativa 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, con obxecto de evitar ou reducir a súa formulación formal nas mencionadas instancias.

Artigo 42º.- 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 cumpra, a unha categoría profesional superior, estableceranse pola empresa sistemas de carácter obxectivo, tendo en conta a formación, méritos e permanencia do traballador na empresa, e poderán tomar como referencia, entre outras, as seguintes circunstancias:

a) Titulación adecuada.

b) Coñecemento do posto de traballo.

c) Historial profesional.

d) Desempeñar función de superior categoría profesional.

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

Artigo 43º.- 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 imputables 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 44º.- Pagamento das percepcións económicas

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

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

3. Os sobresoldos extrasalariais de convenio devindicaranse durante os días de asistencia ao traballo, polos importes fixados nos artigos 11 e 12 deste convenio.

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

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

b) Paga de nadal: de 1 de xullo ao 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 pagamento, 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

S.B. = Salario base

P.S. = Sobresoldos salariais

P.E. = Sobresoldos extrasalariais

P.J. = Paga de xuño

P.N. = Paga de nadal



Artigo 45º.- Pagamento 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 do seu pagamento, aínda que o traballador terá dereito a percibir quincenalmente anticipos cuxa contía non será superior ao 90% das cantidades devindicadas.

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

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

4. As empresas quedan facultadas para pagar as retribucións e anticipos a conta destes, mediante cheque, transferencia ou outra modalidade de pagamento a través de entidade bancaria ou financeira. Se a modalidade de pagamento fose o cheque nominativo en favor do traballador, este terá dereito a solicitar un permiso de media hora para realizar a súa cobranza, que será fixado polo empresario dentro do propio día de entrega do cheque ou do día posterior.

5. O traballador deberá facilitarlle 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 46º.- Gratificacións extraordinarias

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

2. 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 for 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 47º.- Prohibición do rateo e proporcionalidade no pagamento 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 este.

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 48º.- Traballo excepcionalmente penosos, tóxicos ou perigosos.

1. Aos traballadores que teñan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosos, tóxicos ou perigosos, deberá aboárseles un incremento do 20% sobre o seu salario base. Se estas funcións se efectuasen durante a metade da xornada ou en menos tempo, o sobresoldo será do 10%.

2. As cantidades iguais ou superiores ao sobresoldo 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 exisíble 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 49º.- Traballo nocturno

1. O persoal que traballe entre as vinte e dúas horas e as seis da mañá, percibirá un sobresoldo 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 sobresoldo 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 sobresoldo que se percibirá equivalerá ao 1% do salario base da súa categoría.

Artigo 50.- 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.- Límite 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 deterioración da produción, ou por calquera circunstancia que altere o proceso normal de produción.

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

Artigo 52.- 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 para os efectos dos límites fixados para estas no artigo anterior.

Artigo 53º.- Vacacións

1. O persoal afectado polo presente Convenio xeral, sexa cal for 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. Con todo, 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. Para os efectos do pagamento de vacacións, considerárase como tempo efectivamente traballado o correspondente á situación de incapacidade temporal, sexa cal for 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 ET que imposibilite ao traballador gozalas, total ou parcialmente, durante o ano natural a que corresponden, o traballador poderá facelo unha vez finalice a súa incapacidade e sempre que non transcorresen máis de dezaoto meses a partir do final do ano en que se orixinaron. Finalizado o devandito prazo perderase este se ao seu vencemento o traballador continuase de baixa, aínda que manterá o dereito para 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 ET, terase dereito a gozar as vacacións en data distinta á da incapacidade temporal ou á de gozar do permiso que por aplicación do devandito precepto lle corresponde, 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 ao traballador gozalas, total ou parcialmente, durante o ano natural ao que corresponden, o traballador poderá facelo unha vez finalice a súa incapacidade e sempre que non transcorresen máis de dezaoto 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 ET.

Artigo 54º.- Locomoción

Serán por conta da empresa os gastos de locomoción que orixinen como consecuencia da situación de desprazamento, xa sexa poñendo medios propios ao dispor do traballador, xa aboándolle 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 rata dos salarios do convenio.

Artigo 55º.- Liquidacións

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

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

3. O recibo de 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 polo traballador, o recibo de liquidación xerará os efectos liberatorios que lle son propios.

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

6. O traballador poderá estar asistido por un representante dos traballadores, ou na súa falta por un representante sindical dos sindicatos asinantes deste convenio, no acto da sinatura do recibo de liquidación.

Artigo 56º.- Xubilación

1. O presente convenio é o resultado das mutuas cesións e contraprestacións pactadas co fin de atopar o necesario e debido equilibrio interno do convenio, que forma un todo orgánico e indivisible.

Desde tal punto de partida, as partes asinantes declaran que constitúen obxectivos prioritarios de política de emprego para o sector todos aqueles referidos tanto á calidade deste como os que achegan unha maior estabilidade e que se recollen nos puntos 3, 4 e 5.

Como complemento das medidas e políticas fixadas a nivel sectorial, as partes asinantes do convenio consideran esencial impulsar e valorar a nivel interno das empresas do sector a creación e desenvolvemento de toda unha posible gama de accións ou medidas que contribúan a unha maior calidade ou estabilidade no emprego. Tales accións ou medidas empresariais, indicadas no punto 6, terán a consideración así mesmo de obxectivos de políticas de emprego que se considerarán en relación á xubilación que se establece a continuación.

Consecuencia do anterior, é o acordo logrado mediante o cal as partes establecen incorporar ao presente convenio xeral a extinción do contrato de traballo por cumprir a idade de xubilación que, salvo pacto individual en contrario expreso, se producirá ás idades e cos períodos cotizados que se sinalan no apartado 2, e iso sempre que o traballador cumpra os requisitos esixidos pola normativa de seguridade social para ter dereito ao cen por cento da pensión ordinaria de xubilación na súa modalidade contributiva.

Se o traballador cumpre ou cumprixe a idade legal esixida para a xubilación, a requirimento da empresa efectuado cunha antelación mínima de 2 meses, estará obrigado a facilitar á empresa certificado de vida laboral expedido polo organismo competente, co fin de verificar o cumprimento ou non dos requisitos esixidos para ter dereito ao cen por cento da pensión ordinaria de xubilación na súa modalidade contributiva.

2. De acordo co anterior apartado 1, e en coherencia coa lexislación vixente que regula o requisito de idade para acceder á xubilación -que prevé unha modificación gradual da idade legal de xubilación- a idade para aplicar a xubilación obrigada-



ria regulada neste convenio para cada un dos anos de vixencia do convenio será a seguinte, en función dos períodos cotizados:

- En 2019: a idade de xubilación obrigatoria será a de 65 anos (para aqueles traballadores que tendo esa idade, acrediten un período de cotización de 36 anos e 9 meses ou máis) ou a de 65 anos e 8 meses para aqueloutros traballadores que teñan un período de cotización inferior a 36 anos e 9 meses.

- En 2020: a idade de xubilación obrigatoria será de 65 anos (para aqueles traballadores que tendo esa idade, acrediten un período de cotización de 37 anos ou máis) ou de 65 anos e 10 meses para aqueloutros traballadores que teñan un período de cotización de menos de 37 anos.

- En 2021: a idade de xubilación obrigatoria será a de 65 anos (para aqueles traballadores que tendo esa idade, acrediten un período de cotización de 37 anos e 3 meses ou máis) ou de 66 anos para aqueloutros traballadores que teñan un período de cotización de menos de 37 anos e 3 meses.

Achégase o seguinte cadro resumo no que figura a idade de xubilación obrigatoria para cada un dos tres indicados anos, dependendo do período de cotización acreditado en casa caso:

Ano; Períodos cotizados; Idade esixida

2019; 36 anos e 9 meses ou máis.; 65 anos.

2019; Menos de 36 anos e 9 meses.; 65 anos e 8 meses.

2020; 37 anos ou máis.; 65 anos.

2020; Menos de 37 anos.; 65 anos e 10 meses.

2021; 37 anos e 3 meses ou máis.; 65 anos.

2021; Menos de 37 anos e 3 meses.; 66 anos.

No caso de que o convenio estenda a súa vixencia máis aló da inicialmente pactada estarase á idade legal e aos períodos de cotización que resulten de aplicación conforme á lexislación vixente.

3. A exposición de motivos da Real decreto-lei 28/2018, para a revalorización das pensións públicas e outras medidas urxentes en materia social, laboral e de emprego establece, respecto ás xubilacións obrigatorias por idade, que “non se trata dunha posibilidade indiscriminada, se non de recoñecer unha capacidade convencional sometida a condicións de política de emprego nas empresas ou sectores que asumisen tal estratexia”.

En base a isto, as partes asinantes deste convenio establecen que, ao tratarse o presente convenio dun convenio colectivo de ámbito estatal, esta medida de xubilación vincúlase a obxectivos coherentes de política de emprego no sector da construción. Por iso, en caso de extinción do contrato de traballo por cumprimento da idade legal de xubilación, o sector establece: ou a contratación de novo traballador, ou a transformación dun contrato temporal en indefinido, ou a substitución xeracional nas súas empresas. Igualmente, ás anteriores alternativas, sumaranse calquera das medidas dirixidas a favorecer a calidade do emprego a nivel sectorial, de acordo ao establecido na devandita disposición adicional décima, que se describen nos apartados 4 e 5 seguintes.

4. En relación á estabilidade no emprego, recóllense as seguintes medidas pactadas neste convenio:

- a) A especialísima regulación do contrato fixo de obra do sector de construción (art. 24), contrato que non está suxeito aos límites temporais establecidos con carácter xeral no art. 15, 1 a) do Estatuto dos traballadores nin ás regras que sobre encadeamento destes se articulan no punto 5 do devandito precepto.

- b) A dita estabilidade predícase igualmente no artigo 25.2 do Convenio respecto da ampliación do prazo máximo de duración, ata doce meses, fixado para os contratos eventuais por circunstancias do mercado, acumulación de tarefas ou exceso de pedidos.

- c) Xunto ás anteriores medidas debe incluírse a cláusula de subrogación de persoal que, pactada precisamente co obxecto de contribuír a garantir o principio de estabilidade no emprego, se establece no art. 27 do convenio, subrogación que no presente convenio se ampliou, respecto do anterior, a aqueles colectivos de traballadores que prestan os seus servizos en contratos de redes de auga así como a concesións municipais para o mantemento e conservación de beirarrúas, pavimentos, vías públicas e rede de sumidoiros.

As indicadas medidas responden ao obxectivo de proporcionar unha maior seguridade respecto da duración do emprego e por tanto máis estabilidade, nun sector caracterizado tradicionalmente por unha marcada temporalidade, aspecto que se mellora fundamentalmente mediante a política de emprego fixada polos axentes sociais do sector no Convenio xeral.

5. Doutra banda, as partes consideran que polas específicas características que concorren no sector, este debe incidir e ser especialmente selectivo en todos aqueles obxectivos que se vinculan á «calidade no emprego», concepto que se traduce nunha mellora da natureza, protección e réxime xeral das condicións tanto laborais como respecto daquelas outras que redundan nunha maior empregabilidade no sector.

A concreción das medidas que as partes consideran vinculadas a unha política de emprego baseada na calidade deste, están referenciadas a aspectos tan substanciais para o sector como son os que se enuncian a continuación: todas as relacionadas coas políticas máis adecuadas en materia de prevención de riscos laborais, a formación dos traballadores, a paridade dos sindicatos asinantes do convenio con empresarios respecto da dirección e xestión da Fundación Laboral da Construción (FLC), a igualdade, a subcontratación, a remuneración mínima sectorial, a prioridade aplicativa do convenio sectorial nos supostos da subrogación de persoal, así como a indemnización para percibir á finalización dos contratos de duración determinada. En concreto:

- a) As partes queren subliñar a relevancia do denominado “Organismo paritario para a prevención en construción” -OPPC- (artigos 117 a 133).

- b) O variado elenco de cursos e accións formativas (artigos 137 a 146 e anexo XII, apartado 2 do convenio) que, con contidos específicos en prevención de riscos e cunhas duracións mínimas preestablecidas, resultan obrigatorios para os traballadores, concretándose e desenvolvéndose así para o sector de construción a xenérica referencia a «formación teórica e práctica suficiente e adecuada ao posto de traballo» que se contén no art. 19.1 da Lei de prevención de riscos laborais.

- c) A dita formación no sector debe acreditarse polos traballadores mediante un instrumento adicional e complementario instaurado no convenio como é a tarxeta profesional de construción (TPC) -artigos 148, 149 e 150 convenio- que acredita a formación recibida en materia de prevención de riscos laborais. As partes consideran que a indicada tarxeta, das que neste momento se supéran as 600.000 expedidas, constitúe unha mellora na calidade do emprego prestado na actividade construtora, xa que cualifica e predetermina, mediante o correspondente documento, a formación en seguridade recibida polo traballador.

- d) As indicadas accións formativas en prevención de riscos laborais así como as funcións que leva acabo o referido OPPC, desenvólvense a través da Fundación Laboral da Construción que, financiada entre outras fontes pola “cota empresarial”, foi creada polo Convenio xeral e constituída polos axentes sociais do sector de forma paritaria co obxectivo de desenvolver en construción aqueles fins específicos recolleitos nos seus estatutos e que comprenden a seguridade ou prevención de riscos laborais, a formación en xeral dos traballadores -tanto formación profe-



sional en xeral como específica en materia de seguridade- así como todas aquelas directamente relacionadas co emprego; coaduvando así mesmo a que, como fins de política de emprego, se fomenta a formación dos traballadores, se mellore a saúde e seguridade no traballo e se eleve o emprego no sector mediante o logro dunha maior cualificación, profesionalizando os distintos oficios e empregos do sector de construción.

e) Ademais, como outro avance máis en materia de política de emprego, o presente convenio, consciente da relevancia que no marco máis adecuado dunhas relacións laborais participativas, sociais e modernas teñen os denominados plans de igualdade e como un elemento adicional máis de «calidade no emprego», mellorou o establecido na lexislación xeral na materia ampliando a obrigación de subscribir plans de igualdade de «empresas de máis de 250 traballadores» (Lei orgánica 3/2007 de o 22 de marzo, artigo 45.2) a «empresas de máis de 100 traballadores» (artigo 114.2 do convenio).

f) Finalmente, e desde a perspectiva sectorial de aplicación xeral do presente convenio, as partes queren subliñar outros catro aspectos adicionais á política de calidade no emprego:

- A Lei de Subcontratación para o sector, norma específica e única que contén unha longa serie de obrigacións para as empresas, subliñando entre elas a limitación xeral ata tres niveles nas chamadas cadeas de subcontratación, a existencia de determinados requisitos de calidade ou solvencia e, finalmente, esixindo que as construtoras contén no seu cadro de persoal con, polo menos, un 30 % de traballadores indefinidos.

- O establecemento para todo o sector da denominada remuneración mínima bruta anual (artigo 50 do Convenio) que en 2019 supera, na súa cifra mínima, os 16.000 euros ao ano, o que fronte ao SMI fixado para 2019 (12.600 euros ao ano) representa un incremento de o 28,8 %.

- No caso de cambios de empresa contratista nas actividades recollidas no artigo 27 do convenio, a empresa entrante ou nova adxudicataria deberá aplicar as condicións establecidas neste convenio, e iso con independencia de que viñese aplicándolles aos seus traballadores unhas condicións inferiores, en virtude dun convenio estatutario de empresa propio.

- A indemnización establecida no convenio á finalización dos contratos fixos de obra, por circunstancias de mercado, acumulación de tarefas, exceso de pedidos e interinos (artigo 24 e 25 do Convenio) é de o 7 por 100 calculado sobre os conceptos salariais das táboas do convenio aplicable, porcentaxe que traducida a días equivale ao redor de 20 ou a 22 por ano de servizo, e iso fronte á de 12 días por ano que para tales supostos establece o artigo 49 1 c)ET, que ademais exclúe aos interinos.

6. Sen prexuízo dos citados obxectivos sectoriais dirixidos a favorecer a calidade no emprego, terán idéntica consideración, entre outras posibles, todas aquelas accións concretas que poidan levar a cabo polas empresas do sector en materias tales como as referidas a prevención de riscos, formación en todos os seus aspectos, igualdade, garantías dos dereitos laborais e sociais para os supostos da súa actividade internacional (acordos marco internacionais), flexibilidade de horarios, políticas dirixidas á integración da muller e á protección da súa maternidade, responsabilidade social corporativa, e en xeral as dirixidas para desenvolver, impulsar e mellorar no ámbito de cada empresa todos aqueles aspectos que contribúen a mellorar a calidade do emprego, favorecendo os obxectivos da política que en tal materia poidan establecer as empresas.

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.

Ademais, o disposto neste artigo será tido en conta en relación co establecido no artigo 8 da Real decreto-lei 5/2013, de o 15 de marzo, de medidas para favorecer a continuidade da vida laboral dos traballadores de maior idade e promover o envellecemento activo, polo que se dá unha nova redacción ao apartado 2 da disposición final duodécima da Lei 27/2011, do 1 de agosto, sobre actualización, adecuación e modernización do sistema de Seguridade Social, en relación co disposto na disposición final quinta do mesmo Real decreto-lei para os efectos da aplicación da regulación da pensión de xubilación vixente antes de 1 de xaneiro de 2013 nos seguintes supostos:

a) As persoas con relación laboral suspendida ou extinguida como consecuencia de decisións adoptadas en expedientes de regulación de emprego, ou por medio de convenios colectivos de calquera ámbito, acordos colectivos de empresa así como por decisións adoptadas en procedementos concursais, aprobados, subscritos ou declarados con anterioridade ao 1 de abril de 2013, sempre que a extinción ou suspensión da relación laboral se produza con anterioridade ao 1 de xaneiro de 2019, polo cal os traballadores afectados, os representantes unitarios e sindicais ou as empresas dispoñerán ata o día 15 de abril de 2013 para comunicar e poñer ao dispor das direccións provinciais do Instituto Nacional da Seguridade Social copia dos expedientes de regulación de emprego, aprobados con anterioridade ao 1 de abril de 2013, dos convenios colectivos de calquera ámbito así como acordos colectivos de empresa, subscritos con anterioridade á devandita data, ou das decisións adoptadas en procedementos concursais ditadas antes da data sinalada, nos que se contemple, nuns e outros, a extinción da relación laboral ou a súa suspensión, con independencia de que a extinción da relación laboral se producise con anterioridade ou con posterioridade ao 1 de abril de 2013.

b) As persoas que accedesen á pensión de xubilación parcial con anterioridade ao 1 de abril de 2013, así como as persoas incorporadas antes da dita data a plans de xubilación parcial recollidos en convenios colectivos de calquera ámbito ou acordos colectivos de empresa con independencia de que o acceso á xubilación parcial se producise con anterioridade ou posterioridade ao 1 de abril de 2013, polo cal os traballadores afectados, os representantes unitarios e sindicais ou as empresas, dispoñerán ata o día 15 de abril de 2013 para comunicar e poñer ao dispor das direccións provinciais do Instituto Nacional da Seguridade Social os plans de xubilación parcial, recollidos en convenios colectivos de calquera ámbito ou acordos colectivos de empresas, subscritos antes do día 1 de abril de 2013, con independencia de que o acceso á xubilación parcial se producise con anterioridade ou con posterioridade ao 1 de abril de 2013.

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

9. As partes asinantes deste convenio comprométese a formular petición razoada de solicitude de redución da idade de xubilación das actividades nas escalas, grupos profesionais, ou especialidades do sector nas que estimen que concorran situacións ou requirimentos físicos de penosidade, perigo, insalubri-



dade ou toxicidade que fan aconsellable o establecemento da anticipación da idade de xubilación, nos termos previstos na disposición adicional primeira deste convenio.»

Artigo 57.- Igualdade de oportunidades e non discriminación

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

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

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

c. Identificar conxuntamente liñas de actuación e impulsar e desenvolver accións 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 100 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 accións especiais adecuadas respecto a determinados centros de traballo.

Artigo 58.- Faltas e sancións

A empresa poderá sancionar, como falta laboral, as accións ou omisións dos traballadores 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 no presente capítulo ou noutras normas laborais ou sociais.

Artigo 59.- Clases de faltas

As faltas cometidas polos traballadores 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.- 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 compañeiros de traballo, en cuxo suposto poderá ser considerada como grave ou moi grave.

f) Pequenos descoidos na conservación do material.

g) Non comunicarlle 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 compañeiros ou xefes.

i) As faltas de respecto, de escasa consideración, aos seus compañeiros, 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 o traballador, nin para os seus compañeiros ou terceiras persoas.

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

n) Distraer os seus compañeiros 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.- 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 supoñer risco ou prexuízo de certa consideración para o propio traballador, os seus compañeiros, 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 estas supoñan risco grave para o traballador, os seus compañeiros 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 o traballador ou entrañe risco para a vida ou saúde, tanto del como doutros traballadores.



g) Calquera alteración ou falsificación de datos persoais ou laborais relativos ao propio traballador ou aos seus compañeiros.

h) A negligencia ou imprudencia graves 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 desta, sen a debida autorización para iso.

l) A ocultación de calquera feito ou falta que o traballador presenciase e que podería causar prexuízo grave de calquera índole para a empresa, para os seus compañeiros de traballo ou para terceiros.

m) Non advertir inmediatamente aos seus xefes, ao empresario ou a quen o 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 o traballador teña ao seu cargo.

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

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

Artigo 62.- Faltas moi graves

Consideraranse 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 del, durante o desenvolvemento da súa actividade laboral.

d) Facer desaparecer, inutilizar, esnaquizar ou causar danos en calquera material, ferramentas, máquinas, instalacións, edificios, aparellos, afeños, 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 superiores, compañeiros ou subordinados.

i) O incumprimento ou inobservancia das normas de prevención de riscos laborais, cando sexan causantes de accidente laboral grave, prexuízos graves aos seus compañeiros 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 desenvolvidos 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 o traballador, os seus compañeiros ou terceiros.

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.- 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 que comete a falta.

b) A súa categoría profesional.

c) A repercusión do feito nos demais traballadores 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 obrigación 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 impoñer unha sanción a aqueles traballadores dos que teña constancia que están afiliados a un sindicato, deberá, con carácter previo á imposición de tal medida, darlles audiencia aos delegados sindicais, se os houber.

Artigo 64.- Outros efectos das sancións.

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

Artigo 65.- 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 ET.

Disposición adicional

As partes asinantes deste convenio son: por parte empresarial a Asociación Provincial de Empresarios da Construción de Ourense (ACO). Por parte sindical UXT-FICA e CCOO de Construción e Servizos.

(Ver anexos páx. 19-22)

CONVENIO CONSTRUCCIÓN OURENSE 2019-21



ANEXO I

CONVENIO PROVINCIAL DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN DE LA PROVINCIA DE OURENSE

Tabla de retribuciones para el periodo 01/01/2019 al 31/12/2019

Nivel	CATEGORIAS	MENSUAL				PAGAS EXTRAS		ANUAL	SALARIO ANUAL	HORAS EXTRAS
		Sueldo	Plus	Plus	TOTAL	Junio	Diciembre	Vacaciones		
		Base	Asistencia	Transporte	MES					
II	Titulado Superior	1.089,82	277,81	94,51	1.462,14	1.297,87	1.297,87	1.297,87	19.977,20	11,66
III	Titulado Medio, Jefe Administrativo 1º, Jefe Sec. Org. 1º	1.085,02	273,02	77,00	1.435,04	1.294,10	1.294,10	1.294,10	19.667,71	11,66
IV	Jefe de Personal, Ayte. de Obra, Encargado General de Fábrica, Encargado General	1.079,72	267,69	76,60	1.424,01	1.289,87	1.289,87	1.289,87	19.533,68	11,66
V	Jefe Administrativo de 2º, Deliniante Superior, Encargado General de Obra, Jefe Sec. Org. Científica del Trabajo de 2º, Jefe de Compras	1.074,85	262,92	76,20	1.413,96	1.286,06	1.286,06	1.286,06	19.411,78	11,66
VI	Oficial Admtvo. de 1º, Deliniante de 1º, Encarg. Taller, Encarg.Sec.Laboratorio, Escultor de Piedra y Mármol, Práct. Topografía de 1º, Téc. Org.1º.	1.069,59	257,58	75,82	1.402,98	1.281,91	1.281,91	1.281,91	19.278,53	11,66
VII	Deliniante de 2º, Técnico Org. de 2º, Práctico Topografía de 2º, Analista de 1º, Viajante, Capataz, Especialista de Oficio	1.050,29	238,30	74,35	1.362,94	1.266,75	1.266,75	1.266,75	18.792,62	11,07
VIII	Oficial Admtvo. de 2º, Corredor de Plaza, Oficial 1º de Oficio, Inspector de Control Señalización y Servicios, Analista de 2º	1.035,78	223,83	73,25	1.332,86	1.255,66	1.255,66	1.255,66	18.428,44	10,77
IX	Auxiliar Administrativo, Ayte. Topográfico, Auxiliar de Org., Vendedores, Conserje, Oficial 2º de oficio	1.020,84	208,85	56,48	1.286,17	1.243,58	1.243,58	1.243,58	17.878,65	10,35
X	Auxiliar de Laboratorio, Vigilante, Almacenero, Enfermero, Cobrador, Guarda-Jurado, Ayudantes de Oficio, Especialistas de 1º	1.005,90	193,91	55,70	1.255,51	1.231,83	1.231,83	1.231,83	17.506,06	9,73
XI	Especialistas de 2º, Peones Especializados	991,01	178,98	54,79	1.224,77	1.206,74	1.206,74	1.206,74	17.092,71	9,40
XII	Peones Ordinarios, Limpiador	975,60	163,58	53,97	1.193,15	1.194,70	1.194,70	1.194,70	16.708,69	9,03

Nota: Las categorías que se indican, con una antigüedad en la empresa anterior a 7/07/98, se regirán a efectos económicos

DIETA: 32,29

por los siguientes niveles: Nivel VII: Oficial Admtvo. 2º. Nivel VIII: Auxiliar Admtvo. Nivel V: Encargado de Taller.

MEDIA DIETA: 14,20

CONVENIO CONSTRUCCIÓN OURENSE 2019-21



ANEXO II

CONVENIO PROVINCIAL DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN DE LA PROVINCIA DE OURENSE

Tabla de retribuciones para el periodo 01/01/2020 al 31/12/2020

Nivel	CATEGORIAS	MENSUAL				PAGAS EXTRAS		ANUAL	SALARIO ANUAL	HORAS EXTRAS
		Sueldo Base	Plus Asistencia	Plus Transporte	TOTAL MES	Junio	Diciembre	Vacaciones		
II	Titulado Superior	1.114,34	284,06	96,64	1.495,04	1.327,07	1.327,07	1.327,07	20.426,68	11,92
III	Titulado Medio, Jefe Administrativo 1º, Jefe Sec. Org. 1º	1.109,43	279,16	78,74	1.467,33	1.323,21	1.323,21	1.323,21	20.110,23	11,92
IV	Jefe de Personal, Ayte. de Obra, Encargado General de Fábrica, Encargado General Jefe Administrativo de 2º, Deliniente Superior,	1.104,01	273,71	78,32	1.456,05	1.318,90	1.318,90	1.318,90	19.973,18	11,92
V	Encargado General de Obra, Jefe Sec. Org. Científica del Trabajo de 2º, Jefe de Compras	1.099,04	268,83	77,91	1.445,78	1.315,00	1.315,00	1.315,00	19.848,55	11,92
VI	Oficial Admtvo. de 1º, Deliniente de 1º, Encarg. Taller, Encarg. Sec. Laboratorio, Escultor de Piedra y Mármol, Práct. Topografía de 1º, Téc. Org. 1º.	1.093,65	263,37	77,52	1.434,55	1.310,75	1.310,75	1.310,75	19.712,30	11,92
VII	Deliniente de 2º, Técnico Org. de 2º, Práctico Topografía de 2º, Analista de 1º, Viajante, Capataz, Especialista de Oficio	1.073,92	243,67	76,02	1.393,61	1.295,26	1.295,26	1.295,26	19.215,45	11,32
VIII	Oficial Admtvo. de 2º, Corredor de Plaza, Oficial 1º de Oficio, Inspector de Control Señalización y Servicios, Analista de 2º	1.059,09	228,86	74,90	1.362,85	1.283,91	1.283,91	1.283,91	18.843,08	11,01
IX	Auxiliar Administrativo, Ayte. Topográfico, Auxiliar de Org., Vendedores, Conserje, Oficial 2º de oficio	1.043,81	213,54	57,75	1.315,11	1.271,57	1.271,57	1.271,57	18.280,92	10,58
X	Auxiliar de Laboratorio, Vigilante, Almacenero, Enfermero, Cobrador, Guarda-Jurado, Ayudantes de Oficio, Especialistas de 1º	1.028,54	198,27	56,95	1.283,76	1.259,54	1.259,54	1.259,54	17.899,95	9,95
XI	Especialistas de 2º, Peones Especializados	1.013,30	183,01	56,02	1.252,33	1.233,90	1.233,90	1.233,90	17.477,30	9,61
XII	Peones Ordinarios, Limpiador	997,55	167,26	55,18	1.219,99	1.221,58	1.221,58	1.221,58	17.084,64	9,23

Nota: Las categorías que se indican, con una antigüedad en la empresa anterior a 7/07/98, se regirán a efectos económicos por los siguientes niveles: Nivel VII: Oficial Admtvo. 2º. Nivel VIII: Auxiliar Admtvo. Nivel V: Encargado de Taller.

DIETA: 33,02
MEDIA DIETA: 14,52

CONVENIO CONSTRUCCIÓN OURENSE 2019-21



ANEXO III

CONVENIO PROVINCIAL DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN DE LA PROVINCIA DE OURENSE

Tabla de retribuciones para el periodo 01/01/2021 al 31/12/2021

Nivel	CATEGORIAS	MENSUAL				PAGAS EXTRAS		ANUAL	SALARIO ANUAL	HORAS EXTRAS
		Sueldo Base	Plus Asistencia	Plus Transporte	TOTAL MES	Junio	Diciembre	Vacaciones		
II	Titulado Superior	1.142,20	291,17	99,05	1.532,42	1.360,25	1.297,87	1.297,87	20.937,35	12,22
III	Titulado Medio, Jefe Administrativo 1º, Jefe Sec. Org. 1º	1.137,16	286,14	80,71	1.504,01	1.356,29	1.294,10	1.294,10	20.612,98	12,22
IV	Jefe de Personal, Ayte. de Obra, Encargado General de Fábrica, Encargado General	1.131,61	280,56	80,28	1.492,45	1.351,87	1.351,87	1.351,87	20.472,51	12,22
V	Jefe Administrativo de 2º, Deliniente Superior, Encargado General de Obra, Jefe Sec. Org. Científica del Trabajo de 2º, Jefe de Compras	1.126,51	275,55	79,86	1.481,92	1.347,87	1.347,87	1.347,87	20.344,76	12,22
VI	Oficial Admtvo. de 1º, Deliniente de 1º, Encarg. Taller, Encarg. Sec. Laboratorio, Escultor de Piedra y Mármol, Práct. Topografía de 1º, Téc. Org. 1º.	1.120,99	269,96	79,46	1.470,41	1.343,52	1.343,52	1.343,52	20.205,11	12,22
VII	Deliniente de 2º, Técnico Org. de 2º, Práctico Topografía de 2º, Analista de 1º, Viajante, Capataz, Especialista de Oficio	1.100,77	249,76	77,92	1.428,45	1.327,64	1.327,64	1.327,64	19.695,84	11,61
VIII	Oficial Admtvo. de 2º, Corredor de Plaza, Oficial 1º de Oficio, Inspector de Control Señalización y Servicios, Analista de 2º	1.085,56	234,58	76,77	1.396,92	1.316,01	1.316,01	1.316,01	19.314,15	11,28
IX	Auxiliar Administrativo, Ayte. Topográfico, Auxiliar de Org., Vendedores, Conserje, Oficial 2º de oficio	1.069,91	218,88	59,20	1.347,99	1.303,35	1.303,35	1.303,35	18.737,94	10,85
X	Auxiliar de Laboratorio, Vigilante, Almacenero, Enfermero, Cobrador, Guarda-Jurado, Ayudantes de Oficio, Especialistas de 1º	1.054,25	203,23	58,37	1.315,85	1.291,03	1.291,03	1.291,03	18.347,44	10,20
XI	Especialistas de 2º, Peones Especializados	1.038,64	187,58	57,42	1.283,64	1.264,74	1.264,74	1.264,74	17.914,23	9,85
XII	Peones Ordinarios, Limpiador	1.022,49	171,44	56,56	1.250,49	1.252,12	1.252,12	1.252,12	17.511,75	9,46
Nota: Las categorías que se indican, con una antigüedad en la empresa anterior a 7/07/98, se regirán a efectos económicos por los siguientes niveles: Nivel VII: Oficial Admtvo. 2º. Nivel VIII: Auxiliar Admtvo. Nivel V: Encargado de Taller.									DIETA: 33,85	
									MEDIA DIETA: 14,88	

CONVENIO CONSTRUCCIÓN OURENSE 2019-21



ANEXO IV Modelo de recibo de liquidación da relación laboral

Nº _____

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 puidesen 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.

En _____, _____ de _____ de _____

O/a traballador/a

O/a traballador/a (1) _____ usa do seu dereito a que estea na firma un representante legal seu na empresa, ou, na súa falta, un representante sindical dos sindicatos asinantes deste convenio.

(1) Si ou non

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

Selo e sinatura

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