



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

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

Información pública

Expediente: A/32/31320

Asunto: solicitude de concesión de aproveitamento de augas.

Peticionario: Consellería do Medio Rural - SPIF

NIF nº: S 1511001H

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

Nome do río ou corrente: regato innominado

Caudal solicitado: 522,72 m³

Punto de emprazamento: Cernego (San Víctor)

Termo municipal e provincia: Vilamartín de Valdeorras (Ourense)

Destino: extinción de incendios

Coordenadas (UTM-ETRS89): regato innominado:

X = 657.419; Y = 4.699.481

Breve descripción das obras e finalidade:

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

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

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

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

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

Documento asinado electronicamente.

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

Información pública

Expediente: A/32/31320

Asunto: solicitud de concesión de aprovechamiento de aguas.

Peticionario: Consellería del Medio Rural - SPIF

NIF nº: S 1511001H

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

Nombre del río o corriente: regato innominado

Caudal solicitado: 522,72 m³

Punto de emplazamiento: Cernego (San Víctor)

Término municipal y provincia: Vilamartín de Valdeorras (Ourense)

Destino: extinción de incendios

Coordenadas (UTM-ETRS89): regato innominado:

X = 657.419; Y = 4.699.481

Breve descripción de las obras y finalidad:

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

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

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

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

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

Documento firmado electrónicamente.

R. 2.244

III. COMUNIDADE AUTÓNOMA III. COMUNIDAD AUTÓNOMA

Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade

Convenio ou Acordo: Construcción e Obras Públicas

Expediente: 32/01/0029/2023

Data: 02/08/2023

Asunto: resolución de inscripción e publicación

Destinatario: María José de Miguel Pérez

Código de convenio número 32000155011981

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



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

Esta Xefatura Territorial, resolve:

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

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

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

Asdo.: Yago Borrajo Sánchez.

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

Artigo 1.º Ámbito de aplicación

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

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

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

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

Artigo 2.º Ámbito persoal

1. A normativa deste convenio será de obrigada e xeral observancia para todas as empresas, entidades e persoas traballadoras das actividades enumeradas no artigo anterior.



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

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

Artigo 3.º Vixencia

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

Artigo 4.º Denuncia

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

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

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

Artigo 6.º Lexislación complementaria

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

Artigo 7.º Comisión paritaria

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

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

Por FICA UXT: Manuel B. González Rodríguez

Por CC.OO. de construción e servizos: Antonio Pérez Jácome

E pola Asociación Provincial de Empresarios da Construcción de Ourense: Cesáreo Fernández Ríos e María J. de Miguel Pérez

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

Artigo 8.º Funcións e procedementos da Comisión paritaria

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

- 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 a solicitude destas, arbitrar en cantas ocasións e conflitos, todos eles de carácter colectivo, poidan suscitarse na aplicación do presente 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) Establecer o calendario laboral provincial, adaptando os días de traballo a xornada anual pactada a nivel nacional.

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

g) Cantas outras 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 do mesmo, sempre que sexan da súa competencia conforme ao establecido no apartado anterior, a fin de que, mediante a súa intervención se resolva o problema exposto ou, se iso 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 cantos documentos se entendan necesarios para a mellor comprensión e resolución do problema.

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

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

Artigo 9.º Xornada laboral

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

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

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

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

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

Artigo 10.º Soldo base e remuneración total

Segundo anexo I e anexo II

Artigo 11.º Plus de asistencia

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



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

Artigo 12.º Perda do plus de asistencia

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

Artigo 13.º Plus de transporte

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

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

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

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

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

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

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

Artigo 14.º Incrementos económicos

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

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

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

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

Artigo 15.º Axudas de custo

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

Artigo 16.º Antigüidade consolidada

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

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

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



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

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

Artigo 17.º Prima de casado/a

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

Artigo 18.º 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 a persoa traballadora estará obrigada ao seu bo uso e conservación. As empresas poderán facer constar nelas os seus nomes, anagramas e actividades. O incumprimento da devandita entrega suporá o abono de tres euros mensuais á persoa traballadora.

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

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

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

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

Artigo 20.º Indemnizacións

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artigo 21.º Permisos e licenzas

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

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

a) Quince días naturais, en caso de matrimonio.

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

c) Dous días naturais por matrimonio de fillo.

d) Tres días naturais, por falecemento do cónxuxe e parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade. No caso de traballadores non comunitarios ou comunitarios de países non lindeiros con España o permiso será, sempre que acrediten efectivamente a realización do desprazamento ao seu país de orixe, de seis días naturais, podéndose ampliar ata oito días co consentimento da empresa, pero sendo exclusivamente retribuídos os seis días antes sinalados.

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

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

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

h) Un día, por traslado do domicilio habitual.

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

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



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

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

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

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

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

4. Os/as traballadores/as, por lactación dun fillo menor de nove meses, terán dereito, sen perda algunha de retribución, a unha hora diaria de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A duración do permiso incrementarase proporcionalmente nos casos de parto múltiple. Pola súa vontade, e igualmente sen perda de retribución, poderase substituír este dereito por unha redución da súa xornada laboral en media hora diaria coa mesma finalidade ou acumulalo en xornadas completas, conforme ao acordo a que chegue coa empresa. Este permiso poderá ser exercido polo pai no caso de que ambos traballen, sempre que quede acreditado mediante certificación da empresa en que traballe a nai que esta non exercitou na mesma este dereito.

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

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

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

Artigo 22.º Cese dos/as traballadores/as

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

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

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

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

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

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

Artigo 23.º Repercusión en prezos

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

Artigo 24.º Seguridade e hixiene

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

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

Serán funcións desta comisión:

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

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

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

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

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

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

Artigo 25.º Desgaste de ferramentas

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



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

Artigo 26.º Entrega das copias básicas dos contratos

Entregarase copia básica dos contratos conforme a legalidade vixente.

Artigo 27.º Formación continua

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

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

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

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

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

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

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

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

Artigo 28.º Ingreso no traballo

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

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

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

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

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

Artigo 29.º Probas de aptitude

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

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

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

Artigo 30.º Recoñecementos médicos

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

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

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

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

Artigo 31.º 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, a persoa traballadora terá os dereitos e obrigas correspondentes á súa categoría profesional e posto de traballo que desempeñe coma se fose de persoal, excepto os derivados da resolución da relación laboral que poderá producirse a instancia de calquera das partes durante o seu transcurso sen necesidade de aviso previo e sen que ningun-



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

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

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

Artigo 32.º Contratación

O ingreso ao traballo -que poderá realizarse de conformidade con calquera das modalidades de contratación reguladas no texto refundido da Lei do estatuto dos traballadores, disposicións complementarias e no CGSC- será para un posto de traballo concreto. Este vén determinado polas tarefas ou función que desempeñe a persoa traballadora, a categoría profesional que lle corresponda dentro da clasificación vixente e polo centro de traballo onde se desempeñe a actividade, de maneira que calquera modificación nalgún dos factores anteriores constitúe un cambio de posto de traballo.

Artigo 33.º Contrato fixo de persoal

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

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

Artigo 34.º Outras modalidades de contratación

1. Contrato de duración determinada por circunstancias da produción.

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

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

2. Contrato de posta a disposición

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

3. Contrato de formación en alternancia

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

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

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

c) A actividade desempeñada pola persoa traballadora na empresa deberá estar directamente relacionada coas actividades formativas que xustifican a contratación laboral, coordinándose e integrándose nun programa de formación común, elaborado no marco dos acordos e convenios de cooperación suscritos polas autoridades laborais ou educativas de formación profesional ou universidades con empresas e entidades colaboradoras. Ademais, o tipo de traballo que debe prestar a persoa traballadora en formación estará directamente relacionado coas tarefas propias do nivel ocupacional, oficio ou posto de traballo obxecto de contrato. Entre estas tarefas inclúense as labores de limpeza e mantemento dos utensilios e ferramentas empregados na labor conxunta coa dilixencia correspondente á súa aptitude e coñecementos profesionais.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

l) Non poderá establecerse período de proba nestes contratos.

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

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

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

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

4. Contrato formativo para a obtención da práctica profesional

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5. Disposicións comúns aos contratos formativos

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artigo 35.º Contrato fixo-discontinuo

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



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

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

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

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

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

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

b) Anos de servizo e experiencia na empresa.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artigo 36.º Subcontratación

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

c) Traballadores de novo ingreso que por esixencia do cliente se incorporaron á contrata como consecuencia dunha 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 dos últimos catro meses anterior- es á finalización efectiva da contrata.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

Artigo 39.º Discreción profesional

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

Artigo 40.º Deberes do empresario

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

Artigo 41.º Reclamacións dos/as traballadores/as

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

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

Artigo 42.º Ascenso, procedemento

Os ascensos suxeitaranse ao réxime seguinte:

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

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

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

Artigo 43.º Recuperación de horas non traballadas

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

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

Artigo 44.º Devindicación das percepcións económicas

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Sendo: R.A. = Remuneración anual

SB = Salario base

PS = Pluses salariais

PE = Pluses extrasalariais

PJ = Paga de xuño

PN = Paga de Nadal

Artigo 45.º Pago das percepcións económicas

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

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

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

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

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

Artigo 46.º Gratificacións extraordinarias

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

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

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



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

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

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

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

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

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

Artigo 48.º Traballos excepcionalmente penosos, tóxicos ou perigosos

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

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

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

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

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

Artigo 49.º Traballos nocturnos

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

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

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

Artigo 50.º Realización de horas extraordinarias

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

Artigo 51.º Limite de horas extraordinarias

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

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

Artigo 52.º Retribución das horas extraordinarias

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

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

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

Artigo 53.º Vacacións

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

Artigo 55.º Liquidacións

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

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

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

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

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

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

Artigo 56.º Xubilación

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

7. Prevese neste convenio a posibilidade de acudir á xubilación anticipada e parcial como medidas encamiñadas a mellorar a estabilidade e calidade no emprego no sector da construción, medidas que poderán ser adoptadas polas empresas dentro das figuras que xuridicamente o permitan.

Artigo 57.º Igualdade de oportunidades e non discriminación

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6. Os plans de igualdade incluírán a totalidade dunha empresa, sen prexuízo do establecemento de acción especiais adecuadas respecto a determinados centros de traballo.

Artigo 58.º Faltas e sancións

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

Artigo 59.º Clases de faltas

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

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

Artigo 60.º Faltas leves

Consideraranse faltas leves as seguintes:

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

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

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

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

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

f) Pequenos descoidos na conservación do material.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artigo 61.º Faltas graves

Consideraranse faltas graves as seguintes:

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artigo 62.º Faltas moi graves

Considéranse faltas moi graves as seguintes:

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

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

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

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

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

f) A revelación de calquera información de reserva obrigada.

g) A competencia desleal.

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

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

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

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

l) A desobediencia continuada ou persistente.

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

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

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

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

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

Artigo 63.º Sancións. Aplicación

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

a) Faltas leves:

- Amoestación verbal.

- Amoestación por escrito.

b) Faltas graves:

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

c) Faltas moi graves:

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

- Despedimento.

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

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

b) A súa categoría profesional.

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

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

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

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

Artigo 64.º Outros efectos das sancións

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



Artigo 65.º Procedementos de resolución de conflitos

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

Disposición adicional

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

Disposición transitoria

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

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

a) A delimitación das persoas partícipes.

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

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

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

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

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

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

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

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

Asinan:

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



ANEXO I

CONVENIO PROVINCIAL DO SECTOR DA CONSTRUCCIÓN DA PROVINCIA DE OURENSE

Táboa de retribucións para o período 01/01/2022 ao 31/12/2022

Nivel	CATEGORIAS	MENSUAL			TOTAL MES	PAGAS EXTRAS		ANUAL Vacacións	SALARIO ANUAL	HORAS EXTRAS
		Soldo Base	Plus Asistencia	Plus Transporte		Xuño	Decembro			
II	<i>Titulado/a Superior</i>	1,176.47	299.90	102.02	1,578.39	1,435.96	1,435.96	1,435.96	21,670.17	12.58
III	<i>Titulado/a Medio/a, Xefe/a Administrativo/a 1º, Xefe/a Sec. Org. 1º</i>	1,171.28	294.72	83.13	1,549.13	1,431.34	1,431.34	1,431.34	21,334.45	12.58
IV	<i>Xefe/a de Persoal, Axte. de Obra, Encargado/a Xeneral de Fábrica, Encargado/a Xeneral Xefe/a Administrativo/a de 2º, Delineante Superior, Encargado/a Xeneral de Obra, Xefe/a Sec. Org. Científico/a do Traballo de 2º, Xefe/a de Compras</i>	1,165.56	288.97	82.69	1,537.22	1,426.54	1,426.54	1,426.54	21,189.05	12.58
V	<i>Oficial Administrativo/a de 1º, Delineante de 1º, Encarg. Taller, Encarg. Sec. Laboratorio, Escultor/a de Pedra e Mármore, Práct. Topografía de 1º, Técn. Org. 1º.</i>	1,160.31	283.82	82.25	1,526.38	1,422.22	1,422.22	1,422.22	21,056.84	12.58
VI	<i>Delineante de 2º, Técnico/a Org. de 2º, Práctico/a Topografía de 2º, Analista de 1º, Viaxante, Capataz, Especialista de Oficio</i>	1,154.62	278.06	81.85	1,514.53	1,417.51	1,417.51	1,417.51	20,912.30	12.58
VII	<i>Oficial Administrativo/a de 2º, Corredor/a de Plaza, Oficial 1º de Oficio, Inspector/a de Control Sinalización e Servizos, Analista de 2º</i>	1,133.79	257.25	80.26	1,471.30	1,400.30	1,400.30	1,400.30	20,385.20	11.95
VIII	<i>Auxiliar Administrativo/a, Axte. Topográfico, Auxiliar de Org., Vendedores, Conserxe, Oficial 2º de oficio</i>	1,118.13	241.62	79.08	1,438.83	1,387.68	1,387.68	1,387.68	19,990.15	11.62
IX	<i>Auxiliar de Laboratorio, Vixiante, Almaceneiro/a, Enfermeiro/a, Cobrador/a, Garda-Xurado, Axudantes de Oficio, Especialistas de 1º</i>	1,102.01	225.45	60.97	1,388.43	1,373.69	1,373.69	1,373.69	19,393.77	11.17
X	<i>Especialistas de 2º, Peóns Especializados</i>	1,085.88	209.32	60.12	1,355.33	1,360.34	1,360.34	1,360.34	18,989.61	10.51
XI	<i>Peóns Ordinarios, Limpador/a</i>	1,069.80	193.21	59.14	1,322.15	1,332.55	1,332.55	1,332.55	18,541.24	10.14
XII		1,053.16	176.58	58.26	1,288.01	1,318.87	1,318.87	1,318.87	18,124.68	9.75

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

DIETA: 34,86
MEDIA DIETA: 15,33

ANEXO II

CONVENIO PROVINCIAL DO SECTOR DA CONSTRUCCIÓN DA PROVINCIA DE OURENSE

Táboa de retribucións para o periodo 01/01/2023 ao 31/12/2023

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

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

DIETA: 36,99

MEDIA DIETA: 16,26



Anexo III
Modelo de recibo de liquidación da relación laboral

N.º
Data de expedición

Recibo de liquidación

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

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

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

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

(1) Si ou non

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

Selo e firma

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

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

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

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

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

B) Proposta de recolocación efectiva:

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

Será de aplicación o calendario laboral da provincia; o contrato de traballo será a tempo

o horario de traballo será o propio da obra.

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

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

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

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

_____, ___ de _____ de 20__

Recibín: ___ de _____ de 20__

Asdo.: _____
A empresa

Asdo.: _____
A persoa traballadora