

OURENSE

1. Texto convenio colectivo 2019-2021.
2. Calendario laboral 2019.
3. Modificación del art. 13 del convenio.
4. Calendario laboral 2020.
5. Calendario laboral 2021.
6. Calendario laboral 2022.
7. Calendario laboral 2023.
8. Convenio Colectivo da Construcción de Ourense 2022-2026.

Consellería de Economía, Empleo e Industria

Jefatura Territorial

Ourense

Servicio de Empleo y Economía Social

Convenio o acuerdo: construcción y obras públicas

Expediente: 32/01/0019/2019

Fecha: 30/05/2019

Asunto: resolución de inscripción y publicación

Destinatario: Maria José de Miguel Pérez

Código de convenio número 32000155011981.

Una vez visto el texto del Convenio colectivo del sector de la construcción de la provincia de Ourense para los años 2019-2021, con código de convenio nº 32000155011981, que suscribió el día 22 de mayo de 2019, la comisión negociadora conformada por la parte empresarial: la Asociación Provincial de Empresarios de la Construcción de Ourense (ACO) y por la parte social, los representantes designados por las centrales sindicales: UGT-FICA y CCOO de Construcción y Servicios y, de conformidad con lo que dispone el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores [BOE 255, de 24 de octubre de 2015], el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo [BOE 143, de 12 de junio de 2010] y el Real Decreto 2412/82, de 24 de julio, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Galicia, en materia de trabajo [BOE 232, de 28 de septiembre de 1982] y las demás normas aplicables del derecho común, esta Jefatura Territorial resuelve:

Primero.- Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Galicia, creado mediante la Orden de 29 de octubre de 2010 [DOG 222, de 18 de noviembre de 2010] y notificación a las representaciones empresarial y social de la Comisión Negociadora.

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

Convenio colectivo para el sector de la construcción de la provincia de Ourense (2019-2021)

Artículo 1º.- Ámbito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación y obligado cumplimiento en las siguientes actividades:

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

- Albañilería.
- Hormigón.
- Pintura para decoración y empapelado.
- Carpintería de armar.
- Embaldosado y solado.
- Empedrado y empedrado.
- Escultura, decoración y escayola.
- Estucado y revocado.
- Piedra y mármol, incluyéndose las fábricas y talleres de sierra y viruta, tanto mecánica como manual.
- Portlandistas de obra.
- Pocería.
- Canteras, graveras, areneras y la explotación y manufactura de tierras industriales, bien explotadas a cielo abierto, galerías o minas y vetas explotadas para uso propio por las empresas dedicadas principalmente a la construcción y obras públicas en general, aunque la producción no se absorba totalmente por las mismas.

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

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

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

- Regeneración de playas.

- Movimiento de tierras.

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

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

- Colocación de aislantes en obras, como actividad principal.

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

- La confección de cañizos y cielos rasos.

- Las empresas inmobiliarias, incluidas las cooperativas de viviendas.

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

- La promoción o ejecución de urbanizaciones.

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

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

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

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

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

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

- Gestión de residuos en obra.

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

b) La conservación y mantenimiento de autopistas, autovías, carreteras y vías férreas, en desarrollo de lo previsto en el apartado b) del artículo 3 del CGSC.

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

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



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

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

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

e) El comercio de construcción mayoritario y exclusivista.

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

Artículo 2º.- Ámbito personal.

Afecta a todos los trabajadores que presten sus servicios laborales en las empresas descritas en el artículo anterior y a los que sean contratados durante la vigencia de este convenio, tanto en las empresas establecidas como en aquellas que puedan establecerse. Igualmente, afectará a todos aquellos trabajadores que, prestando servicios laborales en una empresa ourensana, se desplacen fuera de la provincia.

Artículo 3º.- Vigencia.

El presente convenio sustituye y anula los anteriores acuerdos vigentes, entrando en vigor el 1 de enero de 2019 y expira el 31 de diciembre de 2021.

Artículo 4º.- Denuncia.

La denuncia será siempre expresa y por escrito, y con una antelación mínima de un mes a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas, en su caso.

Denunciado el convenio, y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia solamente sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor su contenido normativo.

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

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

Artículo 6º.- Legislación complementaria.

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

Artículo 7º.- Comisión paritaria.

Se constituye en el día de la fecha la comisión paritaria, compuesta por dos representantes sindicales y dos representantes de la Asociación Provincial de Empresarios de la Construcción de Ourense (ACO), y que tiene como cometido la interpretación y seguimiento del presente convenio.

Los acuerdos de esta comisión tendrán la misma eficacia que la cláusula que fuera interpretada. Como miembros integra-

tes de esta comisión y por parte de las centrales sindicales, se designan como titulares:

Por MCA-UGT: José Luis Bravo Montero.

Por FECOMA-CCOO: Antonio Pérez Jácome.

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

Cesáreo Fernandez Ríos

María J. de Miguel Pérez

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

Artículo 8º.- Funciones y procedimientos de la comisión paritaria.

1. La comisión paritaria a que se refiere el artículo anterior tendrá las siguientes funciones:

a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del presente convenio.

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 9º.- Jornada laboral.

Se establece una jornada laboral anual de 1.736 horas de trabajo efectivo para 2019. O una jornada laboral de cuarenta

horas semanales de trabajo efectivo, distribuidas en ocho horas diarias de lunes a viernes, ambos inclusive.

Para ajustar el calendario laboral anual en el presente ejercicio 2019, se fijan como días no laborales 4 y 18 de marzo, 22 de abril, 26 de julio, 16 de agosto, 5, 23, 24, 30 y 31 de diciembre.

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

Para fijar los días que correspondan para ajustar jornada en 2020 y 2021, la comisión paritaria se reunirá en el mes de noviembre.

Artículo 10º.- Sueldo base y remuneración total.

Según anexo I, anexo II y anexo III.

Artículo 11º.- Plus de asistencia.

Se establece un plus de asistencia para los trabajadores de las categorías II a la XII con rendimiento normal y que no tengan ninguna falta de asistencia al trabajo no justificada (importe segundo anexo I, anexo II y anexo III).

Artículo 12º.- Pérdida del plus de asistencia.

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

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

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

Artículo 13º.- Plus de transporte.

Se establece un plus de transporte, tal como se refleja en el anexo I, anexo II y anexo III que se abonará a todos los trabajadores, cualquiera que sea la distancia que separa el centro de trabajo de su domicilio. Será satisfecho única y exclusivamente en jornada completa realmente trabajada. Este plus no cotizará Seguridad Social ni accidente de trabajo.

Artículo 14º.- Incrementos económicos.

Los incrementos salariales son para 2019 (2,25%), para 2020 (2,25%) y para 2021 (2,5%) con efectos desde el 1 de enero de 2019, 1 de enero de 2020 y 1 de enero de 2021 respectivamente, que se adjuntan como anexo I, anexo II y anexo III.

Artículo 15º.- Dietas.

En 2019 se establece una dieta igual para todos los trabajadores de 32,29 euros diarios, y una media dieta de 14,20 euros diarios; en 2020 se establece una dieta igual para todos los trabajadores de 33,02 euros diarios, y una media dieta de 14,52 euros diarios; y en 2021 se establece una dieta igual para todos los trabajadores de 33,85 euros diarios, y una media dieta de 14,88 euros diarios. Con todo, se pueden sustituir dichos importes por la fórmula, que de común acuerdo ha de establecerse, de gastos a justificar.

Artículo 16º.- Antigüedad consolidada.

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

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

Al importe anterior así determinado se añadirá, en su caso, a cada trabajador que ya viniera percibiendo cuantía por este concepto, el importe equivalente a la parte proporcional de

antigüedad que el trabajador tuviera devengada y no cobrada a 21 de noviembre de 1996, calculándose por defecto o por exceso, por años completos. Para el cálculo de los importes de esta parte de antigüedad devengada y no cobrada se tendrán en cuenta los importes que para cada categoría y nivel fije el convenio.

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

Artículo 17º.- Prima de casado.

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

Artículo 18º.- Ropa de trabajo.

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

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

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

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

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

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

Artículo 20º.- Indemnizaciones.

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

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

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



c) En caso de incapacidad permanente total para la profesión habitual del trabajador en el sector de la construcción, derivada de accidente de trabajo (incluido "in itinere") o enfermedad profesional: 28.000 €

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

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

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

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

Artículo 21º.- Permisos y licencias.

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

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

a) Quince días naturales, en caso de matrimonio.

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

c) Dos días naturales por matrimonio de hijo.

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

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

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

g) El tiempo necesario, justificado, por asistencia médica

h) Un día por traslado del domicilio habitual.

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

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

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

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

En caso de que, por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo público, el trabajador perciba una compensación económica, cualquier que sea su denominación, se descontará el importe de la misma de la retribución a que tuviera derecho en la empresa.

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

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

5. El trabajador que, por razones de guardia legal, tenga a su cuidado directo a algún menor de doce años o a una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la merma proporcional del salario, entre por lo menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, mujeres y hombres. Con todo, si dos o más trabajadores de la misma empresa generaran este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Artículo 22º.- Cese de los trabajadores.

El personal que cese incumpliendo el requisito de comunicarlo a la empresa con ocho días de antelación, perderá las remuneraciones de los días que no preavise.

Dicha comunicación deberá hacerla verbalmente o por escrito, con obligación por parte de la empresa de expedir el justificante correspondiente.

Artículo 23º.- Repercusión en precios.

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

Artículo 24º.- Seguridad e higiene.

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

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

Serán funciones de esta comisión:

- Solicitar del Ministerio de Trabajo y de la Xunta de Galicia el reconocimiento oficial como interlocutor social sectorial en materia de seguridad e higiene, tanto en su aspecto legislativo como en el desarrollo de planes y medidas formativas.

- Estudiar y acordar los mecanismos oportunos de coordinación de la información provincial en materia de siniestralidad en el sector, que suministrarán las comisiones específicas provinciales o, en su defecto, las comisiones paritarias de los convenios.

- Promover cuantas medidas consideren tendentes a mejorar la situación del sector en esta materia, teniendo como objetivo el extender la preocupación por la seguridad e higiene a todos los niveles, fomentando campañas de sensibilización, etc.

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

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

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

Artículo 25º.- Desgaste de herramientas.

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

La empresa determinará los casos particulares de aportación de herramientas por el trabajador.

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

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

Artículo 27º.- Formación continua.

Para aquellos trabajadores que asistan a acciones formativas presenciales, correspondientes a la convocatoria de la FTFE, gestionadas por la Fundación Laboral de la Construcción, el 50% de las horas que precise esa acción será dentro de la jornada

laboral, o se deducirán de la misma en dicho porcentaje, siempre que se den las siguientes condiciones:

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 28º.- Ingreso en el trabajo.

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

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

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

4. Se prohíbe emplear a trabajadores menores de 18 años para la ejecución de trabajos en las obras, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 25.4 referente al contrato para la formación.

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

Artículo 29º.- Pruebas de aptitud.

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

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

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



Artículo 30º.- Reconocimientos médicos.

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

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

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

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

Artículo 31º.- Período de prueba.

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

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

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

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

4. Los titulares de la tarjeta profesional de la construcción expedida por la Fundación Laboral de la Construcción con contrato de fijo de obra u otra modalidad de contrato temporal, estarán exentos del período de prueba para los trabajos de su categoría profesional, siempre que conste en su tarjeta profesio-

nal haber acreditado su cumplimiento en cualquier empresa anterior.

Artículo 32º.- Contratación.

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

Artículo 33º.- Contrato fijo de personal.

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

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

Artículo 34º.- Contrato fijo de obra.

1. La disposición adicional tercera del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la Ley 32/2006, de 18 de octubre, Reguladora de la Ley de la Subcontratación en el Sector de la Construcción otorga a la negociación colectiva de ámbito estatal la facultad de adaptar al sector de la construcción el contrato de obra o servicio determinado regulado con carácter general en el artículo 15 del ET.

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

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

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

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

En este supuesto y con independencia de la duración total de la prestación, tampoco será de aplicación lo establecido tanto en el apartado 1.a) párrafo primero del artículo 15 del ET

como en el apartado 5, continuando manteniendo los trabajadores, como se indicó, la condición de “fijos de obra”.

4. Habida cuenta la especial configuración del sector de la construcción y sus necesidades, sobre todo en cuanto a la flexibilidad en la contratación y la estabilidad en el empleo del sector mejorando la seguridad y salud en el trabajo así como la formación de los trabajadores, conforme a lo establecido en la disposición adicional tercera del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores no se producirá sucesión de contratos por la concertación de diversos contratos fijos de obra para diferentes puestos de trabajo en el sector, habida cuenta la definición de puesto de trabajo dada en el artículo 22 del presente Convenio, y por tanto no será de aplicación lo dispuesto en el párrafo 5º del artículo 15 del ET.

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

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

La indicada adquisición de condición tampoco operará en el supuesto de producirse bien la sucesión empresarial establecida en el artículo 44 del ET o la subrogación recogida en el artículo 27 del presente convenio.

6. El cese de los trabajadores deberá producirse cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra hagan innecesario el número de los contratados para su ejecución, debiendo reducirse este de acuerdo con la merma real del volumen de obra realizada. Este cese deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación de 15 días naturales. No obstante el empresario podrá sustituir este aviso previo por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de aviso previo omitidos calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable, todo eso sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salario con la liquidación correspondiente al cese.

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

El empresario contrae también la obligación de ofrecer de nuevo un empleo al trabajador cuando las causas de paralización de la obra desaparecieran. Dicha obligación se entenderá extinguida cuando la paralización se convierta en definitiva. Previo acuerdo entre las partes, el personal afectado por esta terminación de obra podrá acogerse a lo regulado en el apartado 3 de este artículo.

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

En todos los supuestos regulados en los apartados anteriores, y según lo previsto en la disposición adicional tercera del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se

aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 49.1.c) del ET, se establece una indemnización por cese del 7 por ciento calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicables.

Artículo 35º.- Otras modalidades de contratación.

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

2. La duración máxima de los contratos celebrados de acuerdo al indicado artículo 15.1,b) del ET será de doce meses dentro de un período de dieciocho, computándose dicha duración desde que se produzca la causa que justifica su celebración. En tal supuesto, se considerará que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato cuando se incremente el volumen de trabajo o se considere necesario aumentar el número de personas que realicen un determinado trabajo o presten un servicio.

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

De conformidad con el artículo 8.b) Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal y el artículo 17, apartado 6, de la Ley 35/2010, del 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, las empresas afectadas por el presente convenio no podrán celebrar contratos de puesta a disposición para las ocupaciones, puestos de trabajo o tareas que expresamente se determinan en el anexo VII de este convenio, y eso por razón de los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo asociados a los mismos. A estos contratos les será de aplicación las siguientes disposiciones:

a) Los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias tendrán derecho durante los periodos de prestación de servicios en las mismas a la aplicación de las condiciones esenciales de trabajo y empleo establecidas en el correspondiente convenio colectivo sectorial que les corresponderían de ser contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto.

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

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

d) Asimismo, los trabajadores contratados para ser cedidos tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones que a los trabajadores de la empresa usuaria en materia de protección de las mujeres embarazadas y en periodo de lactan-



cia, y de los menores, así como a la igualdad de trato entre hombres y mujeres y a la aplicación de las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir las discriminaciones basadas en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual.

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

f) Los trabajadores cedidos por las empresas de trabajo temporal deberán poseer la formación teórica y práctica en materia de prevención de riesgos laborales necesaria para el puesto de trabajo a desempeñar, habida cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vaya a estar expuesto. Siempre que sea posible esta formación se corresponderá con la prevista en el libro II del presente convenio colectivo. Los trabajadores cedidos deberán estar en posesión de la tarjeta profesional de la construcción, cuando eso sea procedente.

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

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

4. El contrato para la formación y el aprendizaje viene regulado, además de por el Real Decreto-Ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recalificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral y el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual, por las siguientes disposiciones:

a) El sector reconoce la importancia que el contrato para la formación puede tener para la incorporación, con adecuada preparación, de determinados colectivos de jóvenes. Esta preparación debe recoger tanto el aspecto práctico de cada oficio como el conocimiento y adecuación al sistema educativo general. A este respecto, las partes firmantes manifiestan su interés en que la formación, teórica y práctica correspondiente a los contratos para la formación se lleve a cabo a través de las instituciones formativas de que se dotó el sector.

b) El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo, adecuado desempeño de un oficio o puesto de trabajo cualificado en el sector de la construcción.

c) El contrato para la formación y el aprendizaje se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional, reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo, requerida para concertar un contrato en prácticas.

d) En los contratos para la formación y el aprendizaje que se celebren con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas públicos de empleo-formación, tales como los de escuelas taller, casas de oficios, talleres de empleo u otros que se puedan aprobar, el límite máximo de edad será el establecido en las disposiciones que regulen el contenido de los citados programas. Igualmente podrá celebrarse el contrato para la formación sin aplicación del límite máximo de edad anteriormente señalado, cuando se concierte con personas con discapacidad.

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

f) La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de dos, aunque podrá prorrogarse por doce meses más para los contratos a los que se refieren los apartados c) y e) precedente, o cuando eso sea necesario en atención a las necesidades del proceso formativo del trabajador en los términos que se establezcan por las normas vigentes, o en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas de acuerdo con lo dispuesto en el presente convenio, o cuando se celebre con trabajadores que no obtuvieran el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria.

La formación en los contratos para la formación y el aprendizaje que se celebren con trabajadores que no obtuvieran el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria deberá permitir la obtención de dicho título.

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

Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa. No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato fuera desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses. Para estos efectos, la empresa podrá solicitar del servicio público de empleo certificación en la que conste el tiempo que el trabajador estuvo contratado para la formación con anterioridad a la contratación que se pretende realizar.

g) El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para eso por el sistema nacional de empleo.

h) La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas, que deberán comenzar en el plazo máximo de cuatro meses a contar desde la data de la celebración del contrato. Además el tipo de trabajo que debe prestar el trabajador en formación estará directamente relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto de contrato. Entre estas tareas se incluyen las labores de limpieza y mantenimiento de los utensilios y herramientas empleados en la labor conjunta con la diligencia correspondiente a su aptitud y conocimientos profesionales.

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

i) La retribución de los contratados para la formación y el aprendizaje se ajustará a los siguientes porcentajes, aplicables al salario del nivel IX de las tablas de cada convenio y referidos a una jornada del 100 por 100 de trabajo efectivo.

Colectivos de la letra c) y e) de este artículo:

1º año: 60 por 100

2º año: 70 por 100

3º año: 85 por 100

Colectivos de las letras d) de este artículo:

1º año: 95 por 100

2º año: 100 por 100

Aquellos convenios provinciales que a la entrada en vigor del presente convenio tengan una retribución salarial superior a los porcentajes del primero párrafo de este punto, la mantendrán como condición más beneficiosa hasta ser alcanzado por este, quedando en consecuencia congelados dichos salarios hasta su equiparación.

j) Los contratados en formación tendrán derecho, asimismo, a los pluses extrasalariales que, en su caso, se establezcan en cada convenio colectivo de ámbito inferior, en igual cuantía que el señalado para el resto de los trabajadores.

k) Con carácter general, la suspensión del contrato en virtud de las causas previstas en los artículos 45 y 46 del ET no comportará la ampliación de su duración, salvo pacto en contrario. Con todo, la situación de incapacidad temporal del contratado para la formación inferior a seis meses, comportará la ampliación de la duración del contrato por igual tiempo al que el contrato estuviera suspendido por esta causa. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

l) Si concluido el contrato, el contratado para la formación y el aprendizaje no continuara en la empresa, esta le entregará un certificado acreditativo del tiempo trabajado con referencia al oficio objeto de la formación y del aprovechamiento que, a su juicio, obtuvo en su formación práctica.

La Fundación Laboral de la Construcción, a través de sus centros propios o colaboradores, dará, en su caso, la calificación

a través de las pruebas correspondientes, previamente homologadas, tanto del aprovechamiento teórico como práctico y decidirá su pase a la categoría de oficial.

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

Artículo 36º.- Subcontratación

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

2. Asimismo, se extenderá la responsabilidad a la indemnización de naturaleza no salarial por muerte, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta o total derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional pactada en el artículo 65 del CGSC quedando limitado el ámbito de esta responsabilidad exclusivamente respecto a los trabajadores de las empresas subcontratadas obligadas por el Convenio General del Sector de la Construcción.

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

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

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

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

2. En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión o cesión de una contrata, así como respecto a cualquier otra figura o modalidad que suponga el relevo entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trata, los trabajadores de la empresa saliente adscritos a dicha contrata pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad que vaya a realizar la actividad objeto de la contrata, respetando esta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida.

Dado el carácter de mejora de la legislación vigente que supone la subrogación prevista en este artículo, se establece expresamente que tales derechos y obligaciones quedarán limi-



tados exclusivamente a los generados por el último contrato suscrito por el trabajador con la empresa saliente de la contrata, sin que la empresa entrante se encuentre vinculada por cualquiera contrato o pacto anterior a aquel, particularmente a efectos de años de servicio, indemnizaciones por despido y cualesquiera otros conceptos que tomen en consideración el tiempo de prestación de servicios, a menos que ya tuviera reconocido el trabajador tales derechos mediante sentencia judicial firme con anterioridad a producirse la subrogación y le fueran comunicados a la empresa entrante en el plazo y forma regulados en este artículo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10. Cuando se produzca una subrogación, el personal objeto de la misma deberá mantener las condiciones económicas y sociales de este convenio, si este fuera el que le es de aplicación en la empresa cesante en el momento de la subrogación, aunque la empresa cesionaria o entrante viniera aplicando a sus trabajadores condiciones inferiores en virtud de un convenio estatutario de empresa. La aplicación de las condiciones del presente convenio se mantendrá hasta la finalización de la vigencia establecida en esta materia en el artículo 7 referido al ámbito temporal, punto 2.

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

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

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

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

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

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

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

2. En aquellos centros de trabajo, cuando por necesidades del servicio y decisión organizativa de la empresa, se implante o fuera necesario establecer un sistema de guardias, retén, dispo-

nibilidad y/o sistemas de viabilidad invernal en contratas de mantenimiento de carreteras, se pactará entre la empresa y la representación legal de los trabajadores el sistema de compensación para los trabajadores afectados por estas circunstancias.

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

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

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

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

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

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

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

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

6. Previamente a su implantación o revisión colectiva de estos sistemas, en cuanto suponen casos subsumibles en los supuestos de hecho del artículo 64.1.4º.d) al e) del Estatuto de los Trabajadores, deberá solicitarse, en su caso, a los representantes legales de los trabajadores, el informe a que dicho precepto se refiere, y que deberán estos emitir en el plazo improrrogable de 15 días, estando sujeta dicha implantación o revisión a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 39º.- Discreción profesional.

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



Artículo 40º.- Deberes del empresario.

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

Artículo 41º.- Reclamaciones de los trabajadores.

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

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

Artículo 42º.- Ascenso, procedimiento.

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

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

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

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

Artículo 43º.- Recuperación de horas no trabajadas.

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

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

Artículo 44º.- Pago de las percepciones económicas.

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

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

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

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

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

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

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

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

Siendo: RA = remuneración anual

SB = salario base

PS = pluses salariales

PE = pluses extrasalariales

PJ = paga de junio

PN = paga de Navidad

Artículo 45º.- Pago de las percepciones económicas.

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

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

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

4. Las empresas quedan facultadas para pagar las retribuciones y anticipos a cuenta de los mismos mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidad bancaria o financiera. Si la modalidad de pago fuera el cheque nominativo a favor del trabajador, este tendrá derecho a solicitar un permiso de media hora para realizar su cobranza, que será fijado por el empresario dentro del propio día de entrega del cheque o del día posterior.

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

Artículo 46º.- Gratificaciones extraordinarias.

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

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

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

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

1. Se prohíbe para los nuevos contratos el prorrateo de las pagas extraordinarias y de la indemnización por finalización de contrato, prohibiéndose por tanto, con carácter general, el pacto por salario global. El prorrateo de las pagas extraordinarias o el de la indemnización por finalización de contrato se considerarán como salario común correspondiente al período

en que indebidamente se incluyó dicho prorrateo, todo eso salvo lo establecido en el párrafo siguiente.

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

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

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

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

Artículo 48º.- Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.

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

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

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

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

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

Artículo 49º.- Trabajos nocturnos.

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

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

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

Artículo 50.- Realización de horas extraordinarias.

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

Artículo 51.- Límite de horas extraordinarias.

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

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

Artículo 52.- Retribución de las horas extraordinarias.

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

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

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

Artículo 53º.- Vacaciones.

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

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

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

4. A efectos del pago de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual sea su causa. En caso de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo segundo del artículo 38.3 del ET que impossibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no transcurrieran más de dieciocho meses a partir del final del año en que se originaron. Finalizado dicho plazo se perderá el mismo si al vencimiento de este el trabajador continuara de baja, aunque mantendrá el derecho para percibir la diferencia que pudiera existir entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad temporal.

5. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a disfrutar del permiso, que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque terminara el año natural a que correspondan.



6. En caso de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural al que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no transcurrieran más de dieciocho meses a partir del final del año en que se originaron.

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

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

9. En todo caso se tendrá en cuenta lo dispuesto en el artículo 38 del ET.

Artículo 54º.- Locomoción.

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

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

Artículo 55º.- Liquidaciones.

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

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

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

4. Una vez firmado por el trabajador, el recibo de liquidación suministrará los efectos liberatorios que le son propios.

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

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

Artículo 56º.- Jubilación.

1. El presente convenio es el resultado de las mutuas cesiones y contraprestaciones pactadas con el fin de encontrar el necesario y debido equilibrio interno del convenio, que forma un todo orgánico e indivisible.

Desde tal punto de partida, las partes firmantes declaran que constituyen objetivos prioritarios de la política de empleo para el sector todos aquellos referidos tanto a la calidad del mismo como los que aportan una mayor estabilidad y que se recogen en los puntos 3, 4 y 5.

Como complemento de las medidas y políticas fijadas a nivel sectorial, las partes firmantes del convenio consideran esencial impulsar y valorar a nivel interno de las empresas del sector la creación y desarrollo de toda una posible gama de accio-

nes o medidas que contribuyan a una mayor calidad o estabilidad en el empleo. Tales acciones o medidas empresariales, indicadas en el punto 6, tendrán la consideración asimismo de objetivos de políticas de empleo a considerar en relación a la jubilación que se establece a continuación.

Consecuencia de lo anterior, es el acuerdo logrado mediante el cual las partes establecen incorporar al presente convenio general la extinción del contrato de trabajo por cumplir la edad de jubilación que, salvo pacto individual en contrario expreso, se producirá a las edades y con los períodos cotizados que se señalan en el apartado 2, y eso siempre que el trabajador cumpla los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

Si el trabajador cumple o cumpliera la edad legal exigida para la jubilación, a requerimiento de la empresa, efectuado con una antelación mínima de 2 meses, estará obligado a facilitar a la empresa certificado de vida laboral expedido por el organismo competente, a fin de verificar el cumplimiento o no de los requisitos exigidos para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

2. De acuerdo con el anterior apartado 1, y en coherencia con la legislación vigente que regula el requisito de edad para acceder a la jubilación -que prevé una modificación gradual de la edad legal de jubilación- la edad para aplicar la jubilación obligatoria regulada en este convenio para cada uno de los años de vigencia del convenio será la siguiente, en función de los períodos cotizados:

- En 2019: la edad de jubilación obligatoria será la de 65 años (para aquellos trabajadores que teniendo esa edad, acrediten un período de cotización de 36 años y 9 meses o más) o la de 65 años y 8 meses para aquellos otros trabajadores que tengan un período de cotización inferior a 36 años y 9 meses.

- En 2020: la edad de jubilación obligatoria será de 65 años (para aquellos trabajadores que teniendo esa edad, acrediten un período de cotización de 37 años o más) o de 65 años y 10 meses para aquellos otros trabajadores que tengan un período de cotización de menos de 37 años.

- En 2021: la edad de jubilación obligatoria será la de 65 años (para aquellos trabajadores que teniendo esa edad, acrediten un período de cotización de 37 años y 3 meses o más) o de 66 años para aquellos otros trabajadores que tengan un período de cotización de menos de 37 años y 3 meses.

Se aportará el siguiente cuadro resumen en el que figura la edad de jubilación obligatoria para cada uno de los tres indicados años, dependiendo del período de cotización acreditado en casa caso:

Año; Períodos cotizados; Edad exigida

2019; 36 años y 9 meses o más.; 65 años.

2019; Menos de 36 años y 9 meses.; 65 años y 8 meses.

2020; 37 años o más.; 65 años.

2020; Menos de 37 años.; 65 años y 10 meses.

2021; 37 años y 3 meses o más.; 65 años.

2021; Menos de 37 años y 3 meses.; 66 años.

En caso de que el convenio extienda su vigencia más allá de la inicialmente pactada se estará a la edad legal y a los períodos de cotización que resulten de aplicación conforme a la legislación vigente.

3. La exposición de motivos del Real Decreto-Ley 28/2018, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo establece, respeto a las jubilaciones obligatorias por edad, que "no se trata de una

posibilidad indiscriminada, sino de reconocer una capacidad convencional sometida a condiciones de política de empleo en las empresas o sectores que asumieran tal estrategia”.

En base a esto, las partes firmantes del presente convenio establecen que, al tratarse el presente convenio de un convenio colectivo de ámbito estatal, la presente medida de jubilación se vincula a objetivos coherentes de política de empleo en el sector de la construcción. Por eso, en caso de extinción del contrato de trabajo por cumplimiento de la edad legal de jubilación, el sector establece: o la contratación de nuevo trabajador, o la transformación de un contrato temporal en indefinido, o el relevo generacional en sus empresas. Igualmente, a las anteriores alternativas, se sumarán cualquiera de las medidas dirigidas a favorecer la calidad del empleo a nivel sectorial, de acuerdo a lo establecido en dicha disposición adicional décima, que se describen en los apartados 4 y 5 siguientes.

4. En relación a la estabilidad en el empleo, se recogen las siguientes medidas pactadas en el presente convenio:

a) La especialísima regulación del contrato fijo de obra del sector de construcción (artículo 24), contrato que no está sujeto a los límites temporales establecidos con carácter general en el artículo 15, 1 a) del Estatuto de los Trabajadores, ni a las reglas que sobre encadenamiento de los mismos se articulan en el punto 5 de dicho precepto.

b) Dicha estabilidad se predica igualmente en el artículo 25.2 del convenio respecto a la ampliación del plazo máximo de duración, hasta doce meses, fijado para los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.

c) Junto a las anteriores medidas debe incluirse la cláusula de subrogación de personal que, pactada precisamente al objeto de contribuir a garantizar el principio de estabilidad en el empleo, se establece en el artículo 27 del convenio, subrogación que en el presente convenio se amplió, respeto del anterior, a aquellos colectivos de trabajadores que prestan sus servicios en contratas de redes de agua así como a concesiones municipales para el mantenimiento y conservación de aceras, pavimentos, vías públicas y alcantarillado.

Las indicadas medidas responden al objetivo de proporcionar una mayor seguridad respecto a la duración del empleo y por tanto más estabilidad, en un sector caracterizado tradicionalmente por una marcada temporalidad, aspecto que se mejora fundamentalmente mediante la política de empleo fijada por los agentes sociales del sector en el convenio general.

5. Por otro lado las partes consideran que por las específicas características que concurren en el sector, este debe incidir y ser especialmente selectivo en todos aquellos objetivos que se vinculan a la «calidad en el empleo», concepto que se traduce en una mejora de la naturaleza, protección y régimen general de las condiciones tanto laborales como respecto a aquellas otras que redundan en una mayor empleabilidad en el sector.

La concreción de las medidas que las partes consideran vinculadas a una política de empleo basada en la calidad del mismo, están referenciadas a aspectos tan sustanciales para el sector como son los que se enuncian a continuación: todas las relacionadas con las políticas más adecuadas en materia de prevención de riesgos laborales, la formación de los trabajadores, la paridad de los sindicatos firmantes del convenio con empresarios respecto a la dirección y gestión de la Fundación Laboral de la Construcción (FLC), la igualdad, la subcontratación, la remuneración mínima sectorial, la prioridad aplicativa del convenio sectorial en los supuestos de la subrogación de perso-

nal, así como la indemnización para percibir a la finalización de los contratos de duración determinada. En concreto:

a) Las partes quieren subrayar la relevancia del denominado Organismo Paritario para la Prevención en Construcción -OPPC- (artículos 117 a 133).

b) El variado elenco de cursos y acciones formativas (artículos 137 a 146 y anexo XII, apartado 2 del convenio) que, con contenidos específicos en prevención de riesgos y con unas duraciones mínimas preestablecidas, resultan obligatorios para los trabajadores, concretándose y desarrollándose así para el sector de la construcción la genérica referencia a «formación teórica y práctica suficiente y adecuada al puesto de trabajo» que se contiene en el artículo 19.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

c) Dicha formación en el sector debe acreditarse por los trabajadores mediante un instrumento adicional y complementario instaurado en el convenio como es la tarjeta profesional de construcción (TPC) -artículos 148, 149 y 150 del convenio- que acredita la formación recibida en materia de prevención de riesgos laborales. Las partes consideran que la indicada tarjeta, de las que hoy por hoy se superan las 600.000 expedidas, constituye una mejora en la calidad del empleo prestado en la actividad constructora, ya que califica y predetermina, mediante el correspondiente documento, la formación en seguridad recibida por el trabajador.

d) Las indicadas acciones formativas en prevención de riesgos laborales así como las funciones que lleva a cabo el referido OPPC, se desarrollan a través de la Fundación Laboral de la Construcción que, financiada entre otras fuentes por la “cuota empresarial”, fue creada por el convenio general y constituida por los agentes sociales del sector de forma paritaria con el objetivo de implementar en construcción aquellos fines específicos recogidos en sus Estatutos y que comprenden la seguridad o prevención de riesgos laborales, la formación en general de los trabajadores -tanto formación profesional en general como específica en materia de seguridad- así como todas aquellas directamente relacionadas con el empleo; coadyuvando asimismo a que, como fines de política de empleo, se fomente la formación de los trabajadores, se mejore la salud y seguridad en el trabajo y se eleve el empleo en el sector mediante el logro de una mayor cualificación, profesionalizando los distintos oficios y empleos del sector de construcción.

e) Además, como otro avance más en materia de política de empleo, el presente convenio, consciente de la relevancia que en el marco más adecuado de unas relaciones laborales participativas, sociales y modernas tienen los denominados planes de igualdad y como un elemento adicional más de «calidad en el empleo», mejoró lo establecido en la legislación general en la materia ampliando la obligación de suscribir planes de igualdad de “empresas de más de 250 trabajadores” (Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, artículo 45.2) a “empresas de más de 100 trabajadores” (artículo 114.2 del Convenio).

f) Finalmente, y desde la perspectiva sectorial de aplicación general del presente convenio, las partes quieren subrayar otros cuatro aspectos adicionales a la política de calidad en el empleo:

- La Ley de Subcontratación para el sector, norma específica y única que contiene una larga serie de obligaciones para las empresas, subrayando entre ellas la limitación general hasta tres niveles en las llamadas cadenas de subcontratación, la exigencia de determinados requisitos de calidad o solvencia y, finalmente, exigiendo que las constructoras cuenten en su personal con, por lo menos, un 30 % de trabajadores indefinidos.



- El establecimiento para todo el sector de la denominada remuneración mínima bruta anual (artículo 50 del convenio) que en 2019 supera, en su cifra mínima, los 16.000 euros al año, lo que frente al SMI fijado para 2019 (12.600 euros al año) representa un incremento del 28,8 %.

- En el caso de cambios de empresa contratista en las actividades recogidas en el artículo 27 del convenio, la empresa entrante o nueva adjudicataria deberá aplicar las condiciones establecidas en este convenio, y eso con independencia de que viniera aplicando a sus trabajadores unas condiciones inferiores, en virtud de un convenio estatutario de empresa propio.

- La indemnización establecida en el convenio a la finalización de los contratos fijos de obra, por circunstancias de mercado, acumulación de tareas, exceso de pedidos e interinos (artículo 24 y 25 del convenio) es del 7 por 100 calculado sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable, porcentaje que traducido a días equivale alrededor de 20 o 22 por año de servicio, y eso frente a la de 12 días por año que para tales supuestos establece el artículo 49 1 c) del ET, que además excluye a los interinos.

6. Sin perjuicio de los citados objetivos sectoriales dirigidos a favorecer la calidad en el empleo, tendrán idéntica consideración, entre otras posibles, todas aquellas acciones concretas que puedan llevar a cabo las empresas del sector en materias tales como las referidas a la prevención de riesgos, formación en todos sus aspectos, igualdad, garantías de los derechos laborales y sociales para los supuestos de su actividad internacional (acuerdos marco internacionales), flexibilidad de horarios, políticas dirigidas a la integración de la mujer y a la protección de su maternidad, responsabilidad social corporativa, y en general las dirigidas para desarrollar, impulsar y mejorar en el ámbito de cada empresa todos aquellos aspectos que contribuyen a mejorar la calidad del empleo, favoreciendo los objetivos de la política que en tal materia puedan establecer las empresas.

7. Se prevé en este convenio la posibilidad de acudir a la jubilación anticipada y parcial como medidas encaminadas a mejorar la estabilidad y calidad en el empleo en el sector de la construcción, medidas que podrán ser adoptadas por las empresas dentro de las figuras que jurídicamente lo permitan.

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

a) Las personas con relación laboral suspendida o extinguida como consecuencia de decisiones adoptadas en expedientes de regulación de empleo, o por medio de convenios colectivos de cualquier ámbito, acuerdos colectivos de empresa, así como por decisiones adoptadas en procedimientos concursales, aprobados, suscritos o declarados con anterioridad al 1 de abril de 2013, siempre que la extinción o suspensión de la relación laboral se produzca con anterioridad al 1 de enero de 2019, por el

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

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

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

9. Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a formular petición razonada de solicitud de reducción de la edad de jubilación de las actividades en las escalas, grupos profesionales, o especialidades del sector en las que estimen que concurren situaciones o requerimientos físicos de penosidad, peligro, insalubridad o toxicidad que hacen aconsejable el establecimiento de la anticipación de la edad de jubilación, en los términos previstos en la disposición adicional primera de este convenio».

Artículo 57.- Igualdad de oportunidades y no discriminación

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

a. Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a la for-

mación, a la promoción, a la protección a la maternidad y en las condiciones de trabajo.

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

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

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

2. El sector de la construcción y obras públicas, materializando su compromiso y constante preocupación por la completa aplicación de las políticas de igualdad, considera que en el caso de empresas de más de 100 trabajadores las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad.

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

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

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

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

Artículo 58.- Faltas y sanciones.

La empresa podrá sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones de los trabajadores que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan una infracción o incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la tipificación y graduación de las faltas establecidas en el presente capítulo o en otras normas laborales o sociales.

Artículo 59.- Clases de faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas del sector, se clasificarán atendiendo a su importancia y, en su caso, a su reincidencia, en leves, graves, y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 60.- Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.

b) La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.

c) El abandono del centro o del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aun por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como grave o muy grave.

d) Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada.

e) La falta de atención y diligencia debida en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave.

f) Pequeños descuidos en la conservación del material.

g) No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.

h) La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando eso ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros o jefes.

i) Las faltas de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros, e incluso, a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, siempre que eso se produzca con motivo u ocasión del trabajo.

j) Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que realice su trabajo habitual, sin causa que lo justifique, o sin estar autorizado para eso.

k) Encontrarse en el local de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral.

l) La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.

m) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjeran graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

n) Distraer a sus compañeros durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves y justificadas por tiempo superior al necesario.

ñ) Usar medios telefónicos, telemáticos, informáticos, mecánicos o electrónicos de la empresa para asuntos particulares, sin la debida autorización.

Artículo 61.- Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

a) Más de tres faltas de puntualidad en un mes o hasta tres cuando el retraso sea superior a quince minutos, en cada una de ellas, durante dicho período, sin causa justificada.

b) Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.

c) No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.

d) La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.

e) El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.

f) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él como de otros trabajadores.

g) Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.

h) El descuido o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.



i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra, o centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.

j) La merma voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo.

k) Proporcionar datos reservados o información de la obra o centro de trabajo o de la empresa, o de personas de la misma, sin la debida autorización para eso.

l) La ocultación de cualquiera hecho o falta que el trabajador presenciara y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros de trabajo o para terceros.

m) No advertir inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien lo represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales.

n) Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.

ñ) El descuido grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.

o) La reincidencia en cualquiera falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando mediara sanción por escrito de la empresa.

p) Consumo de bebidas alcohólicas o de cualquier substancia estupefaciente que repercuta negativamente en el trabajo.

Artículo 62.- Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) Más de diez faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el período de tres meses o de veinte, durante seis meses.

b) Faltar al trabajo más de dos días al mes, sin causa o motivo que lo justifique.

c) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo, durante el desarrollo de su actividad laboral.

d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar daños en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.

e) La embriaguez habitual o la toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

f) La revelación de cualquier información de reserva obligada.

g) La competencia desleal.

h) Los maltratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

i) El incumplimiento o inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.

j) El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

k) La merma voluntaria y reiterada o continuada en el rendimiento normal del trabajo.

l) La desobediencia continuada o persistente.

m) Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.

n) La emisión maliciosa, o por descuido inexcusable, de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo.

ñ) El abandono del puesto o del trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando eso ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

o) La imprudencia o descuido en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.

p) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, que fuera objeto de sanción por escrito.

Artículo 63.- Sanciones. Aplicación.

1. Las sanciones que las empresas pueden aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

a) Faltas leves:

- Amonestación verbal.

- Amonestación por escrito.

b) Faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

c) Faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días.

- Despido.

2. Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1, se tendrá en cuenta:

a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.

b) La categoría profesional del mismo.

c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

3. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que este perteneciera, si los hubiere.

La obligación de instruir el expediente contradictorio, aludido anteriormente, se extiende hasta el año siguiente al cese en el cargo representativo.

4. En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a aquellos trabajadores de los que tenga constancia que están afiliados a un sindicato, deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados sindicales, si los hubiere.

Artículo 64.- Otros efectos de las sanciones.

Las empresas anotarán en los expedientes laborales de sus trabajadores las sanciones que por falta grave o muy grave se les impongan, consignando también la reincidencia en las faltas leves.

Artículo 65º.- Procedimientos de resolución de conflictos.

Ante la importancia de la resolución pacífica de los conflictos laborales, las partes firmantes acuerdan acogerse a los procedimientos vigentes en cada momento en la legislación laboral para liquidar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que hace referencia el artículo 82.3 del ET.

Disposición adicional.

Las partes firmantes del presente convenio son: por parte empresarial la Asociación Provincial de Empresarios de la Construcción de Ourense (ACO). Por parte sindical UGT-QUEDA y CCOO de Construcción y Servicios.

(Ve anexos pág. 41-44)

**ANEXO I****CONVENIO PROVINCIAL DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN DE LA PROVINCIA DE OURENSE****Tabla de retribuciones para el periodo 01/01/2019 al 31/12/2019**

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

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

DIETA: 32,29
MEDIA DIETA: 14,20



ANEXO II

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

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

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

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

DIETA: 33,02
MEDIA DIETA: 14,52



ANEXO III

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

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

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



ANEXO IV
Modelo de recibo de liquidación de la relación laboral

Nº _____

Data de expedición _____

Recibo de liquidación

Yo, don/dona _____

que trabajé en la empresa _____

desde _____ hasta _____ con la categoría de _____

declaro que recibí de esta la cantidad de... euros, en concepto de liquidación total por mi baja en la empresa.

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

En _____, _____ de _____ de _____

El/la trabajador/a

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

(1) Sí o no

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

Sello y firma

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

R. 1.561





Consellería de Economía, Empleo e Industria

Secretaría General de Empleo

Jefatura Territorial de Ourense

Servicio de Empleo y Economía Social

Convenio o acuerdo: construcción y obras públicas

Expediente: 32/01/0050/2018

Data: 15/11/2018

Asunto: resolución de inscripción y publicación

Destinatario: María José de Miguel Pérez.

Código de convenio número 32000155011981.

Una vez vista el acta de acuerdo parcial en el que se pactan el calendario laboral para ajustar el calendario anual al vigente Convenio General de la Construcción, fijando los días no laborables del sector de la construcción para el año 2019, que suscribe la comisión negociadora conformada por los representantes de la Asociación Provincial de Empresarios de la Construcción de Ourense (ACO) y la representación social (UGT-FICA, CCOO de Construcción y Servicios y FCM-CIG), en fecha 07/11/2018 y, de conformidad con lo que dispone el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores [BOE 255, de 24 de octubre de 2015], el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo [BOE 143, de 12 de junio de 2010] y el Real Decreto 2412/82, de 24 de julio, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Galicia, en materia de trabajo [BOE 232, de 28 de septiembre de 1982] y, las demás normas aplicables del derecho común, esta jefatura territorial resuelve:

Primero.- Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Galicia, creado mediante la Orden de 29 de octubre de 2010 [DOG 222, de 18 de noviembre de 2010] y, notificación a las representaciones empresarial y social de la Comisión Negociadora.

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

El jefe territorial de la Consellería de Economía, Empleo e Industria.

Fdo.: Santiago Álvarez González.

Acta Acuerdo Parcial (calendario laboral 2019)

En Ourense, siendo las 19:00 horas del lunes 7 de noviembre de 2018, se reúnen en los locales de la Asociación Provincial de Empresarios de la Construcción de Ourense (ACO) los al margen reseñados, previamente convocados al efecto, partes legitimadas para firmar convenios o acuerdos sectoriales de la construcción de ámbito provincial. Preside la reunión don Antonio Pérez Jácome, nombrándose secretario don Cesáreo Fernández Ríos.

Una vez abierta la sesión, tras diversas intervenciones y posterior debate y deliberación por todas las partes intervinientes, se toma los siguientes acuerdos:

Acuerdo primero: Calendario laboral 2019

Tras formular las partes diversas propuestas, ACO, UGT-FICA, CCOO de Construcción y Servicios y FCM-CIG, pactan el siguiente calendario laboral para ajustar el calendario anual a 1.736 horas conforme al vigente Convenio General de la Construcción, fijan como días no laborables del sector de la construcción para el año 2019, los siguientes:

4 y 18 de marzo, 22 de abril, 26 de julio, 16 de agosto, 5, 23, 24, 30 y 31 de diciembre.

Estos días podrán permutarse por otros diferentes, previo acuerdo entre empresa y trabajador. Cuando un festivo local coincida con algún día no laborable de convenio, este se pasará al anterior o posterior día laboral.

Estos días no computarán a los efectos del disfrute de las vacaciones. Este acuerdo producirá efectos desde el día siguiente a su firma, con independencia de la fecha de su publicación en el BOP.

Acuerdo segundo: delegación

Se acuerda por unanimidad autorizar a doña María José de Miguel Pérez, con DNI número 34962616-V, para que pueda realizar los trámites precisos para presentar esta acta y los acuerdos que contiene, con facultades para aclararla, subsanarla, corregirla, completarla e integrarla, en su caso, para su registro, inscripción, depósito y publicación.

Al no haber más asuntos que tratar, se levanta la sesión.

Y leído que fue por las partes, y estando todos conformes, acuerdan por unanimidad, previa su aprobación, extender la presente acta, y la firman en lugar y fecha arriba mencionados, siendo las 20.00 horas.

R. 3.440

IV. ENTIDADES LOCAIS

IV. ENTIDADES LOCALES

Bande

Anuncio

Por Resolución da Alcaldía con data 14 de novembro de 2018, foron cesados:

NIF; Nome

34580975-S; Antonio Rodríguez Rodríguez (1º tenente de alcalde do Concello de Bande)

76747568-H; Sandra Quintas Vázquez (2º tenente de alcalde do Concello de Bande)

e nomeados:

NIF; Nome

34580975-S; Antonio Rodríguez Rodríguez (2º tenente de alcalde do Concello de Bande)

76747568-H; Sandra Quintas Vázquez (1º tenente de alcalde do Concello de Bande)

Publicase isto para os efectos do disposto no artigo 46.1 do Regulamento de organización, funcionamento e réxime xurídico das entidades locais, aprobado polo Real decreto 2568/1986, do 28 de novembro.

Documento asinado dixitalmente na marxe.

Anuncio

Por Resolución de la Alcaldía de fecha 14 de noviembre de 2018, han sido cesados:

NIF; Nombre

34580975-S; Antonio Rodríguez Rodríguez (1º teniente de alcalde del Ayuntamiento de Bande)

76747568-H; Sandra Quintas Vázquez (2º teniente de alcalde del Ayuntamiento de Bande)

y nombrados:

NIF; Nome

34580975-S; Antonio Rodríguez Rodríguez (2º teniente de alcalde del Ayuntamiento de Bande)



Domicilio: San Lourenzo, s/n- 32643 - Porqueira (Ourense)

Nombre del río o corriente: manantial A Pousada

Caudal solicitado: 4 l/s

Punto de emplazamiento: As Labradas

Término municipal y provincia: Porqueira (Ourense)

Destino: riego

Coordenadas (UTM-ETRS89): X = 594.295 Y = 4.653.815

Breve descripción de las obras y finalidad:

Aprovechamiento de 4 l/s de agua procedente de una balsa en el paraje denominado "As Labradas", San Lourenzo de Abeleda (San Lourenzo), término municipal de Porqueira (Ourense). Las aguas se captan en una charca y mediante una bomba móvil se impulsan hasta las fincas a regar.

Lo que se hace público para general conocimiento por un plazo de un mes, contados 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, O.A., ante este organismo, en el Ayuntamiento de Porqueira, 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 manifiesto para su consulta en las oficinas de la Confederación Hidrográfica del Miño-Sil, O.A. (Comisaría de Aguas, O Progreso, 6 - 32005 - Ourense).

El jefe del servicio. Fdo.: José Alonso Seijas.

R. 2.266

III. COMUNIDADE AUTÓNOMA

III. COMUNIDAD AUTÓNOMA

Consellería de Economía, Emprego e Industria

Xefatura Territorial Ourense

Servizo de Emprego e Economía Social

Logo de ver o texto da acta do 11 de xullo de 2019 da Comisión paritaria do Convenio colectivo para o sector da construción da provincia de Ourense, (código convenio 32000155011981) onde se modifica o texto do artigo 13 do convenio colectivo no que se regula o bonificación de transporte.

De acordo co disposto no artigo 90 e concordantes do Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o Texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores (BOE/BOE núm. 255, do 24 de outubro de 2015) e no artigo 2.1 e concordantes do Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo (BOE/BOE núm.143, do 12 de xuño de 2010), así como na Orde do 29 de outubro de 2010 pola que se crea o rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo na Comunidade Autónoma de Galicia (DOG núm. 222, do 18 de novembro).

Esta Xefatura Territorial de Economía, Emprego e Industria de Ourense, resolve:

1.- A inscrición da acta do 11 de xullo de 2019 da Comisión paritaria do Convenio colectivo para o sector da construción da provincia de Ourense no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia.

2.- A remisión da acta do 11 de xullo de 2019 da Comisión paritaria do Convenio colectivo para o sector da construción da

provincia de Ourense ao Boletín Oficial da Provincia de Ourense para a súa publicación.

Acta da comisión paritaria

Convenio Colectivo para o Sector da Construción da Provincia de Ourense

En Ourense, sendo as 19:00 horas do 11 de xullo de 2019, reúnenos nos locais da Asociación Provincial de Empresarios da Construción de Ourense (ACO) as persoas que a continuación se indican, integrantes da Comisión Paritaria do Convenio Colectivo conforme o disposto no artigo 7 do texto. Comparecen:

Por MCA-UXT: José Luis Bravo Montero

Por FECOMA-CCOO: Antonio Pérez Jácome

E pola Asociación Provincial de Empresarios da Construción de Ourense:

- Cesáreo Fernández Ríos

- María J. De Miguel Pérez

Preside a reunión don Antonio Pérez Jácome e noméase secretario don Cesáreo Fernández Ríos

A Comisión Paritaria reúnenos ao detectar un erro na redacción do artigo 13 do convenio colectivo no que se regula a bonificación de transporte cuxo tenor literal é o seguinte:

“Artigo 13º- Bonificación transporte: establécese una bonificación de transporte, tal e como se reflicte no anexo I, anexo II e anexo III que se lles aboará a todos os traballadores, calquera que sexa a distancia que separa o centro de traballo do seu domicilio. Será satisfeito única e exclusivamente en xornada completa realmente traballada. Esta bonificación non cotizará á Seguridade Social nin accidente de traballo.”

Dado que na actualidade a bonificación de transporte é cotizable, por así dispoñelo a lexislación aplicable, acórdase eliminar o último punto do artigo 13, no que se fai mención á que non cotiza a Seguridade Social nin a accidentes de traballo.

Acórdase por unanimidade autorizar a don María José de Miguel Pérez con DNI número 34962616V, para que poida realizar os trámites precisos para presentar esta acta e o acordo que contén, con facultades para aclarala, emendala, corrixila, completala e integrala no seu caso, para o seu rexistro, inscrición, depósito e publicación no BOP.

Sen máis asuntos que tratar dáse por terminada a reunión sendo as 19:30 horas no lugar e día indicado no cabezallo.

Consellería de Economía, Empleo e Industria

Jefatura Territorial Ourense

Servicio de Empleo y Economía Social

Después de ver el texto del acta del 11 de julio de 2019 de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo para el Sector de la Construcción de la Provincia de Ourense, (código convenio 32000155011981) donde se modifica el texto del artículo 13 del convenio colectivo en el que se regula el plus de transporte.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 90 y concordantes del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015) y en el artículo 2.1 y concordantes del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE núm.143, de 12 de junio de 2010), así como en la Orden de 29 de octubre de 2010 por la que se crea el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo



en la Comunidad Autónoma de Galicia (DOG núm. 222, de 18 de noviembre).

Esta Jefatura Territorial de Economía, Empleo e Industria de Ourense, resuelve:

1.- La inscripción del acta del 11 de julio de 2019 de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo para el Sector de la Construcción de la Provincia de Ourense en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Galicia.

2.- La remisión del acta del 11 de julio de 2019 de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo para el Sector de la Construcción de la Provincia de Ourense al Boletín Oficial de la provincia de Ourense para su publicación.

Acta Comisión Paritaria

Convenio Colectivo para el Sector de la Construcción de la Provincia de Ourense

En Ourense, siendo las 19:00 horas del 11 de julio de 2019, se reúnen en los locales de la Asociación Provincial de Empresarios de la Construcción de Ourense (ACO) las personas que a continuación se indican, integrantes de la Comisión Paritaria del convenio colectivo conforme lo dispuesto en el artículo 7 del texto. Comparecen:

Por MCA-UGT: José Luis Bravo Montero

Por FECOMA-CCOO: Antonio Pérez Jácome

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

- Cesáreo Fernández Ríos

- María J. De Miguel Pérez

Preside la reunión don Antonio Pérez Jácome y se nombra secretario don Cesáreo Fernández Ríos

La Comisión Paritaria se reúne al haber detectado un error en la redacción del artículo 13 del convenio colectivo en el que se regula el plus de transporte cuyo tenor literal es el siguiente:

“Artículo 13º.- Plus transporte: se establece un plus de transporte, tal y como se refleja en el Anexo I, Anexo II y Anexo III que se abonará a todos los trabajadores, cualquiera que sea la distancia que separa el centro de trabajo de su domicilio. Será satisfecho única y exclusivamente en jornada completa realmente trabajada. Este plus no cotizará Seguridad Social ni accidente de trabajo.”

Dado que en la actualidad el plus de transporte es cotizable, por así disponerlo la legislación aplicable, se acuerda eliminar el último punto del artículo 13, en el que se hace mención a que no cotiza a Seguridad Social ni a accidentes de trabajo.

Se acuerda por unanimidad autorizar a don María José de Miguel Pérez con DNI número 34962616V, para que pueda realizar los trámites precisos para presentar esta acta y el acuerdo que contiene, con facultades para aclararla, subsanarla, corregirla, completarla e integrarla en su caso, para su registro, inscripción, depósito y publicación en el BOP.

Sin más asuntos que tratar se da por terminada la reunión siendo las 19:30 horas en el lugar y día indicado en el encabezamiento.

R. 2.390

IV. ENTIDADES LOCAIS

IV. ENTIDADES LOCALES

Baños de Molgas

O Pleno, na sesión extraordinaria que tivo lugar o día 5 de xullo de 2019 acordou:

A derogación total do Regulamento orgánico municipal do Concello de Baños de Molgas, aprobado o 5 de setembro de 2015.

Baños de Molgas, 1 de agosto de 2019. O alcalde.

Asdo.: Xaime Óscar Iglesias Pérez.

El Pleno, en la sesión extraordinaria celebrada el día 5 de julio de 2019 acordó:

La derogación total del Reglamento Orgánico Municipal del Ayuntamiento de Baños de Molgas, aprobado el 5 de septiembre de 2015.

Baños de Molgas, 1 de agosto de 2019. El alcalde.

Fdo.: Xaime Óscar Iglesias Pérez.

R. 2.407

Baños de Molgas

O Pleno, na sesión extraordinaria que tivo lugar o día 5 de xullo de 2019 acordou:

Primeiro. Delegar na Xunta de Goberno as competencias plenarios seguintes:

O exercicio de accións xudiciais e administrativas e a defensa da Corporación en materias de competencia plenaria.

A declaración de lesividade dos actos do concello.

A concertación das operacións de crédito cuxa contía acumulada, dentro de cada exercicio económico, exceda do 10 por cento dos recursos ordinarios do orzamento -salvo as de tesouraría, que lle corresponderán cando o importe acumulado das operacións vivas en cada momento supere o 15 por cento dos ingresos correntes liquidados no exercicio anterior- todo iso de conformidade co disposto na Lei reguladora das facendas locais.

As contratacións e concesións de toda clase cando o seu importe supere o 10 por 100 dos recursos ordinarios do orzamento, e, en calquera caso, os seis millóns de euros, así como, os contratos e concesións plurianuais cando a súa duración sexa superior a catro anos e os plurianuais de menor duración cando o importe acumulado de todas as súas anualidades supere a porcentaxe indicada, referida aos recursos ordinarios do orzamento do primeiro exercicio, e, en calquera caso, cando sexa superior á contía sinalada nesta letra.

A aprobación dos proxectos de obras e servizos, cando sexa competente para a súa contratación ou concesión e cando aínda non estean previstos no presupostos.

A adquisición de bens e dereitos cando o seu valor supere o 10 % dos recursos ordinarios do orzamento ou os tres millóns de euros, así como os alleamentos patrimoniais nos seguintes supostos:

Cando se trate de bens inmobles ou de bens mobles que estean declarados de valor histórico ou artístico, e non estean previstas no orzamento.

Cando estando previstas no orzamento, superen as mesmas porcentaxes e contías indicadas para a adquisición de bens.

O recoñecemento extraxudicial de créditos, sempre que non exista dotación orzamentaria.

A concesión de subvencións que non sexan competencia do alcalde.

Aprobar os pregos de condicións para as distintas modalidades de contratación.

A rectificación anual do inventario de bens e dereitos da Corporación Municipal.



Consellería de Economía, Emprego e Industria

Xefatura Territorial

Ourense

Servizo de Emprego e Economía Social

Unha vez vista a acta do acordo parcial na que se pacta o calendario laboral para axustar a xornada anual ao vixente Convenio xeral da construción, que fixa os días non laborables do sector da construción para o ano 2020, que subscribe a comisión negociadora conformada polos representantes da Asociación Provincial de Empresarios da Construción de Ourense (ACO) e a representación social (UXT- FICA e CCOO de Construción e Servizos), coa data 21/11/ 2019 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] e o Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo [BOE 232, do 28 de setembro de 1982] e, as demais normas aplicables do dereito común,

Esta xefatura territorial, resolve:

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

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

Acta do acordo parcial da comisión paritaria (Calendario laboral 2020)

UXT-FICA: don José Luis Bravo Montero

CCOO de Construción e Servizos: don Antonio Pérez Jácome ACO

Don Cesáreo Fernández Ríos

Dona María José de Miguel Pérez

En Ourense, sendo as 19.00 horas do xoves 21 de novembro de 2019, reúnense nos locais da Asociación Provincial de Empresarios da Construción de Ourense (ACO) os á marxe citados, integrantes da comisión paritaria do vixente convenio provincial do sector da construción para a provincia de Ourense. Preside a reunión don José Luis Bravo Montero e noméase secretario a don Cesáreo Fernández Ríos.

Unha vez aberta a sesión, tras diversas intervencións e posterior debate e deliberación por todas as partes intervinientes e conforme co artigo 9º do vixente convenio provincial, tómanse os seguintes acordos:

Acordo primeiro: Calendario laboral 2020.

Tras formular as partes diversas propostas, ACO, UXT-FICA e CCOO de construción e servizos, pactan o seguinte calendario laboral para axustar a xornada anual a 1.736 horas conforme ao vixente convenio xeral da construción, fixando como días non laborables do sector da construción para o ano 2020, os seguintes: 7 de xaneiro, 24 de febreiro, 20 de marzo, 13 de abril, 24 de xullo, 14 de agosto, 30 de outubro, 7, 23, 24, 30 e 31 de decembro.

Estes días poderán permutarse por outros diferentes, tras o acordo entre empresa e traballador. Cando un festivo local coincida con algún día non laborable de convenio, este pasaráse ao anterior ou posterior día laboral.

Estes días non computarán para os efectos do goce das vacacións. Este acordo producirá efectos desde o día seguinte á súa firma, con independencia da data da súa publicación no BOP.

Acordo segundo: delegación

Acórdase por unanimidade autorizar a doña María José de Miguel Pérez con DNI número 34962616V, para que poida realizar os trámites precisos para presentar esta acta e os acordos que contén, con facultades para aclarala, emendala, corríxila, completala e integrala no seu caso, para o seu rexistro, inscrición, depósito e publicación.

Non habendo máis asuntos que tratar, dáse por rematada levántase a sesión.

E lido que foi polas partes, e estando todos conformes, acordan por unanimidade, tras a súa aprobación, redactar esta acta, e asíana no lugar e data arriba mencionados, sendo as 20.00 horas

Consellería de Economía, Emprego e Industria

Xefatura Territorial

Ourense

Servizo de Emprego e Economía Social

Una vez vista el acta de acuerdo parcial en el que se pactan el calendario laboral para ajustar la jornada anual al vigente Convenio General de la Construcción, fijando los días no laborables del sector de la construcción para el año 2020, que suscribe la comisión negociadora conformada por los representantes de la Asociación Provincial de Empresarios de la Construcción de Ourense (ACO) y la representación social (UGT-FICA y CCOO de Construcción y Servicios), con fecha 21.11.2019 y, de conformidad con lo que dispone el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores [BOE 255, de 24 de octubre de 2015], el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo [BOE 143, de 12 de junio de 2010] y el Real Decreto 2412/82, de 24 de julio, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Galicia, en materia de trabajo [BOE 232, de 28 de septiembre de 1982] y, las demás normas aplicables del derecho común,

Esta jefatura territorial, resuelve:

Primero.- Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Galicia, creado mediante la Orden de 29 de octubre de 2010 [DOG 222, de 18 de noviembre de 2010] y, notificación a las representaciones empresarial y social de la Comisión Negociadora.

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

Acta acuerdo parcial comisión paritaria (Calendario laboral 2020)

UXT-FICA: don José Luis Bravo Montero

CCOO de Construción e Servizos: don Antonio Pérez Jácome ACO

Don Cesáreo Fernández Ríos

Dona María José de Miguel Pérez

En Ourense, siendo las 19:00 horas del jueves 21 de noviembre de 2019, se reúnen en los locales de la Asociación Provincial de Empresarios de la Construcción de Ourense (ACO) los al margen reseñados, integrantes de la comisión paritaria del vigente convenio provincial del sector de la construcción para la provincia



de Ourense. Preside la reunión don José Luis Bravo Montero y se nombra secretario a don Cesáreo Fernández Ríos.

Abierta la sesión, tras diversas intervenciones y posterior debate y deliberación por todas las partes intervinientes y conforme al artículo 9º del vigente convenio provincial, se toman los siguientes acuerdos:

Acuerdo primero: Calendario laboral 2020

Tras formular las partes diversas propuestas, ACO, UGT-FICA y CCOO de Construcción y Servicios, pactan el siguiente calendario laboral para ajustar la jornada anual a 1.736 horas conforme al vigente Convenio General de la Construcción, fijando como días no laborables del sector de la construcción para el año 2020, los siguientes: 7 de enero, 24 de febrero, 20 de marzo, 13 de abril, 24 de julio, 14 de agosto, 30 de octubre, 7, 23, 24, 30 y 31 de diciembre.

Estos días podrán permutarse por otros diferentes, previo acuerdo entre empresa y trabajador. Cuando un festivo local coincida con algún día no laborable de convenio, este se pasará al anterior o posterior día laboral.

Estos días no computarán a efectos del disfrute de las vacaciones. Este acuerdo producirá efectos desde el día siguiente a su firma, con independencia de la fecha de su publicación en el BOP.

Acuerdo segundo: delegación

Se acuerda por unanimidad autorizar a doña María José de Miguel Pérez con DNI número 34962616V, para que pueda realizar los trámites precisos para presentar esta acta y los acuerdos que contiene, con facultades para aclararla, subsanarla, corregirla, completarla e integrarla en su caso, para su registro, inscripción, depósito y publicación.

No habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión.

Y leído que fue por las partes, y estando todos conformes, acuerdan por unanimidad, previa su aprobación, extender la presente acta, y la firman en lugar y fecha arriba mencionados, siendo las 20.00 horas.

R. 3.640

IV. ENTIDADES LOCAIS

IV. ENTIDADES LOCALES

A Arnoia

Edicto

Unha vez aprobado definitivamente polo Pleno deste Concello o orzamento para o exercicio de 2020, por acordo adoptado na sesión realizada o día 21 de outubro de 2019, en cumprimento do que dispón o artigo 169.3 do Real decreto legislativo 2/2004, do 5 de marzo, publícase que o dito orzamento ascende, tanto en gastos como en ingresos, á contía de un millón novecentos trinta e tres mil cincocentos noventa euros con cero céntimos (1.933.590,00 €), correspondendo a cada capítulo as cantidades que a continuación se expresan, segundo o seguinte detalle:

Estado de gastos

- Cap. 1.- Gastos de persoal 254.100,00 €
- Cap. 2.- Gastos en bens correntes e servizos 646.290,00 €
- Cap. 3.- Gastos financeiros 1.000,00 €
- Cap. 4.- Transferencias correntes 145.000,00 €
- Cap. 5.- Fondo de contingencias e outros imprevistos 0,00 €
- Cap. 6.- Inversións reais 877.700,00 €
- Cap. 7.- Transferencias de capital 0,00 €
- Cap. 8.- Activos financeiros 0,00 €
- Cap. 9.- Pasivos financeiros 9.500,00 €
- Total gastos 1.933.590,00 €

Estado de ingresos

- Cap. 1.- Impostos directos 329.000,00 €
- Cap. 2.- Impostos indirectos 15.000,00 €
- Cap. 3.- Taxas e outros ingresos 141.100,00 €
- Cap. 4.- Transferencias correntes 781.490,00 €
- Cap. 5.- Ingresos patrimoniais 82.200,00 €
- Cap. 6.- Alleamento de investimentos reais 1.500,00 €
- Cap. 7.- Transferencias de capital 583.300,00 €
- Cap. 8.- Activos financeiros 0,00 €
- Cap. 9.- Pasivos financeiros 0,00 €
- Total ingresos 1.933.590,00 €

Na referida sesión, tamén se acordou aprobar a cadro de persoal e a relación de postos de traballo desta Corporación que, de acordo co que preceptúa o artigo 127 do Real decreto legislativo 781/1986, de 18 de abril, se reproducen a continuación:

1.- Persoal funcionario:

A) Secretaría-intervención: grupo B; nivel 26 (Agrupación co Concello de Beade)

B) Técnico administración especial (Informático): grupo C; nivel 20 (Agrupación co Concello de Beade)

C) Auxiliar administrativo: grupo D; nivel 14.

2.- Persoal laboral fixo

A) Electricista técnico de mantemento.

A Arnoia, 5 de decembro de 2019. O alcalde.

Asdo.: Rodrigo Aparicio Santamaría.

Edicto

Una vez aprobado definitivamente por el Pleno de este Ayuntamiento el presupuesto para el ejercicio de 2020, por acuerdo adoptado en la sesión celebrada el día 21 de octubre de 2019, en cumplimiento de lo que dispone el artículo 169.3 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se publica que dicho presupuesto asciende, tanto en gastos como en ingresos, a la cuantía de un millón novecientos treinta y tres mil quinientos noventa euros con cero céntimos (1.933.590,00 €), correspondiendo a cada capítulo las cantidades que a continuación se expresan, según siguiente detalle:

Estado de gastos

- Cap. 1.- Gastos de personal 254.100,00 €
- Cap. 2.- Gastos en bienes corrientes y servicios 646.290,00 €
- Cap. 3.- Gastos financieros 1.000,00 €
- Cap. 4.- Transferencias corrientes 145.000,00 €
- Cap. 5.- Fondo de contingencia y otros imprevistos 0,00 €
- Cap. 6.- Inversiones reales 877.700,00 €
- Cap. 7.- Transferencias de capital 0,00 €
- Cap. 8.- Activos financieros 0,00 €
- Cap. 9.- Pasivos financieros 9.500,00 €
- Total gastos 1.933.590,00 €

Estado de ingresos

- Cap. 1.- Impuestos directos 329.000,00 €
- Cap. 2.- Impuestos indirectos 15.000,00 €
- Cap. 3.- Tasas y otros ingresos 141.100,00 €
- Cap. 4.- Transferencias corrientes 781.490,00 €
- Cap. 5.- Ingresos patrimoniales 82.200,00 €
- Cap. 6.- Enajenación de inversiones reales 1.500,00 €
- Cap. 7.- Transferencias de capital 583.300,00 €
- Cap. 8.- Activos financieros 0,00 €
- Cap. 9.- Pasivos financieros 0,00 €
- Total ingresos 1.933.590,00 €

En la referida sesión, también se acordó aprobar la plantilla y la relación de puestos de trabajo de esta Corporación que, de acuerdo con lo que preceptúa el art. 127 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, se reproducen a continuación:



Boletín Oficial

Provincia de Ourense



N.º 291 · Sábado, 19 decembro 2020

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

SUMARIO

III. COMUNIDADE AUTÓNOMA

Vicepresidencia 2ª e Consellería de Economía, Empresa e Innovación

Xefatura Territorial de Ourense

Resolución de 24 de novembro de 2020, da Xefatura Territorial de Ourense, pola que se conceden as autorizacións administrativas previa e de construción a instalacións eléctricas no concello de Melón (expediente IN407A 2020/053-3)..... 2

Consellería de Emprego e Igualdade

Xefatura Territorial de Ourense

Calendario laboral para 2021 para a construción..... 3

IV. ENTIDADES LOCAIS

Ribadavia

Aprobación definitiva da Ordenanza reguladora do prezo público pola prestación do servizo de familias madrugadoras..... 4

San Cibrao das Viñas

Anuncio de aprobación definitiva do Plan especial de dotacións para ampliación do cemiterio de Santa Cruz..... 6

Vilamarín

Aprobación definitiva da modificación da Ordenanza do IBI..... 10

V. TRIBUNAIS E XULGADOS

Xulgado do Social n.º 1 de Ourense

Notificación de sentenza a Suler Confecciones, SL, no procedemento despedimento/cesamentos en xeral 484/2020..... 12

Xulgado do Social n.º 4 de Ourense

Notificación de sentenza a Cufica Los Campos, SL, Francisco Javier Fidalgo Fidalgo, Pizarras Valdebedul, Pizarras Valdebordeño, Pizarras La Soledad e Pizarras Nueva Galicia, no procedemento DSP 5/2020..... 13

Xulgado do Social n.º 4 de Vigo

Notificación de resolución a Logística Euroveiga, SLU, no procedemento ordinario 902/2019..... 14

Xulgado de 1ª Instancia n.º 5 de Ourense

Cédula de notificación a José Ignacio Rodríguez Pérez e Ana Esteban Vila no procedemento xuízo verbal 153/2019..... 15

III. COMUNIDAD AUTÓNOMA

Vicepresidencia 2ª y Consellería de Economía, Empresa e Innovación

Jefatura Territorial de Ourense

Resolución de 24 de noviembre de 2020, de la Jefatura Territorial de Ourense, por la que se conceden las autorizaciones administrativas previa y de construcción a instalaciones eléctricas en el ayuntamiento de Melón (expediente IN407A 2020/053-3)..... 2

Consellería de Empleo e Igualdad

Jefatura Territorial de Ourense

Calendario laboral para 2021 para la construcción..... 3

IV. ENTIDADES LOCALES

Ribadavia

Aprobación definitiva de la Ordenanza Reguladora del Precio Público por la Prestación del Servicio de Familias Madrugadoras..... 5

San Cibrao das Viñas

Anuncio de aprobación definitiva del Plan especial de dotaciones para ampliación del cementerio de Santa Cruz..... 8

Vilamarín

Aprobación definitiva de la modificación de la Ordenanza del IBI..... 11

V. TRIBUNALES Y JUZGADOS

Juzgado de lo Social n.º 1 de Ourense

Notificación de sentencia a Suler Confecciones, SL, en el procedimiento despido/ceses en general 484/2020..... 13

Juzgado de lo Social n.º 4 de Ourense

Notificación de sentencia a Cufica Los Campos, SL, Francisco Javier Fidalgo Fidalgo, Pizarras Valdebedul, Pizarras Valdebordeño, Pizarras La Soledad y Pizarras Nueva Galicia, en el procedimiento DSP 5/2020..... 14

Juzgado de lo Social n.º 4 de Vigo

Notificación de resolución a Logística Euroveiga, SLU, en el procedimiento ordinario 902/2019..... 15

Juzgado de 1ª Instancia n.º 5 de Ourense

Cédula de notificación a José Ignacio Rodríguez Pérez y Ana Esteban Vila en el procedimiento juicio verbal 153/2019..... 16



III. COMUNIDADE AUTÓNOMA III. COMUNIDAD AUTÓNOMA

Vicepresidencia 2ª e Consellería de Economía, Empresa e Innovación

Xefatura Territorial Ourense

Resolución do 24 de novembro de 2020, da Xefatura Territorial de Ourense, pola que se conceden as autorizacións administrativas previa e de construción a instalacións eléctricas no concello de Melón (expediente IN407A 2020/053-3).

Unha vez visto o expediente para outorgamento da autorización administrativa previa e da autorización administrativa de construción das instalacións eléctricas que a seguir se describen, tal e como se recollen no proxecto asinado polo enxeñeiro técnico industrial Rubén Francisco Fernández Vayo, colegiado núm. 2.880 COITI Vigo, en outubro de 2020, con visado n.º 22001332, con data 26/10/2020, do sinalado colexio profesional:

Solicitante: Distribuidora Eléctrica de Melón, SL
Enderezo: Rúa Coruña, núm. 20 baixo, 36700 Tui, Pontevedra
Denominación: modificación CT Cruceiro Gordo I (3557-AT)
Situación: lugar de Melón; concello de Melón (Ourense)
Orzamento: 57.946,58 €
Características técnicas:

Ampliación potencia CT Cruceiro Gordo I, en edificio de obra civil existente, que pasa das 160 kVA actuais a 250 kVA r/t: 20.000/400-230 V; cambio Celas 2L+P, prefabricadas en envolvente metálica con corte e illamento en SF6. Situación en Melón en coordenadas xeográficas: 42°16'20.11"N 8°12'03.74" O.

Orzamento execución material: 37.433, 28 €

Unha vez cumpridos os trámites ordenados na Lei 24/2013, do 26 de decembro, do sector eléctrico, e no capítulo II, título VII, do Real decreto 1955/2000, do 1 de decembro, polo que se regulan as actividades de transporte, distribución, comercialización, subministración e procedementos de autorización de instalacións de enerxía eléctrica, e na Resolución da Consellería de Economía e Industria, do 19 de febreiro de 2014, pola que se aproba o procedemento de autorización administrativa de construción (DOG núm. 54, do 19 de marzo), así como na Lei 5/2017, do 19 de outubro, de fomento da implantación de iniciativas empresariais en Galicia (DOG núm. 203, do 25 de outubro), esta xefatura territorial resolve:

Conceder a autorización administrativa previa e a autorización administrativa de construción ás devanditas instalacións, cuxas características se axustarán, en todas as súas partes ao proxecto arriba sinalado e ás condicións técnicas e de seguridade establecidas nos regulamentos de aplicación e nos condicionados establecidos polos ministerios, organismos ou corporacións que constan no expediente.

Esta autorización outórgase sen prexuízo das concesións e autorizacións que sexan necesarias, de acordo con outras disposicións que resulten de aplicación e en especial as relativas á ordenación do territorio e ao medio ambiente.

O prazo de posta en marcha das instalacións que se autorizan será de seis meses, contados a partir da data da última autorización administrativa necesaria para a súa execución.

Contra a presente resolución poderase interpoñer un recurso de alzada ante o vicepresidente segundo e conselleiro de Economía, Empresa e Innovación no prazo dun mes contado a partir do día seguinte ao da notificación ou publicación desta resolución; tamén se poderá interpoñer calquera outro recurso que se considere pertinente.

Ourense, 24 de novembro de 2020. O xefe territorial (Disposición transitoria segunda do Decreto 130/2020, do 17 de setembro). Por S.L. (Decreto 135/20017, art. 62.3 e 63.1). A xefa do Servizo de Coordinación Administrativa e Xestión Económica.

Asdo.: Sofía Rodríguez Rodríguez.

Vicepresidencia 2ª y Consellería de Economía, Empresa e Innovación

Jefatura Territorial Ourense

Resolución de 24 de noviembre de 2020, de la Jefatura Territorial de Ourense, por la que se conceden las autorizaciones administrativas previa y de construcción a instalaciones eléctricas en el ayuntamiento de Melón (expediente IN407A 2020/053-3).

Una vez visto el expediente para otorgamiento de la autorización administrativa previa y de la autorización administrativa de construcción de las instalaciones eléctricas que a continuación se describen, tal e como se recogen en el proyecto firmado por el ingeniero técnico industrial Rubén Francisco Fernández Vayo, colegiado nº 2.880 COITI Vigo, en octubre de 2020, con visado nº 22001332 de fecha 26.10.2020 del señalado colegio profesional.

Solicitante: Distribuidora Eléctrica de Melón, SL.

Domicilio: Rúa Coruña, núm. 20 baixo, 36700 Tui, Pontevedra
Denominación: modificación CT Cruceiro Gordo I (3557-AT)
Situación: lugar de Melón; ayuntamiento de Melón (Ourense)
Presupuesto: 57.946,58 €

Características técnicas:

Ampliación potencia CT Cruceiro Gordo I, en edificio de obra civil existente, que pasa das 160 kVA actuais a 250 kVA r/t: 20.000/400-230 V; cambio Celdas 2L+P, prefabricadas en envolvente metálica con corte e aislamiento en SF6. Situación en Melón en coordenadas xeográficas: 42°16'20.11"N 8°12'03.74" O.

Presupuesto ejecución material: 37.433, 28 €

Una vez cumplidos los trámites ordenados en la Ley 24/2013, do 26 de diciembre, del Sector Eléctrico, y en el capítulo II, título VII, del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, y en la Resolución de la Consellería de Economía e Industria, de 19 de febrero de 2014, por la que se aprueba el procedimiento de autorización administrativa de construción (DOG núm. 54, de 19 de marzo), así como en la Ley 5/2017, de 19 de octubre, de fomento de la implantación de iniciativas empresariales en Galicia (DOG núm. 203, do 25 de octubre), esta jefatura territorial resolve:

Conceder la autorización administrativa previa y la autorización administrativa de construción a dichas instalaciones, cuyas características se ajustarán en todas sus partes al proyecto arriba señalado y a las condiciones técnicas y de seguridad establecidas en los reglamentos de aplicación y en los condicionados establecidos por los ministerios, organismos o corporaciones que constan en el expediente.

Esta autorización se otorga sin perjuicio de las concesiones y autorizaciones que sean necesarias, de acuerdo con otras disposiciones que resulten de aplicación y, en especial, las relativas a la ordenación del territorio y al medio ambiente.

El plazo de puesta en marcha de las instalaciones que se autorizan será de seis meses, contados a partir de la fecha de la última autorización administrativa necesaria para su ejecución.



Contra la presente resolución se podrá interponer un recurso de alzada ante el vicepresidente segundo y conselleiro de Economía, Empresa e Innovación, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de la notificación o publicación de esta resolución; también se podrá interponer cualquier otro recurso que se considere pertinente.

Ourense, 24 de noviembre de 2020. El jefe territorial. Disposición transitoria segunda del Decreto 130/2020, de 17 de septiembre. Por S.L. (Decreto 135/20017, art. 62.3 e 63.1). La Jefa del Servicio de Coordinación Administrativa y Gestión Económica.

Fdo.: Sofía Rodríguez Rodríguez.

R. 3.005

Consellería de Emprego e Igualdade

Jefatura Territorial

Ourense

Convenio ou acordo: construción e obras públicas

Expediente: 32/01/0043/2020

Data: 25/11/2020

Asunto: resolución de inscripción e publicación

Destinatario: María José de Miguel Pérez

Código de convenio número 32000155011981.

Unha vez vista a acta do acordo parcial na que se pacta o calendario laboral para axustar a xornada anual ao vixente Convenio Xeral da Construción, fixando os días non laborables do sector da Construción de Ourense para o ano 2021 que subscribe, o 16/11/2020, a Comisión Negociadora, conformada polos representantes da Asociación Provincial de Empresarios da Construción de Ourense, e a representación social (UGT- FICA e CCOO de Construción e Servizos) e, de conformidade co que dispón o artigo 90.2 e 3 do Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores (BOE 255, do 24 de outubro de 2015), o Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo (BOE 143, do 12 de xuño de 2010) e o Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo (BOE 232, do 28 de setembro de 1982)]e, as demais normas aplicables do dereito común, esta Xefatura Territorial da Consellería de Emprego e Igualdade, resolve:

Primeiro: ordenar a súa inscripción e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, creado mediante a Orde do 29 de outubro de 2010 (DOG 222, do 18 de novembro de 2010) e, notificación ás representacións empresarial e social da Comisión Negociadora.

Segundo: dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

O/A xefe/a territorial. D.T. 2ª (Decreto 130/2020, do 17 de setembro). Por S.L. (Decreto 135/2017, art. 62.3 e 63.1)

Acta acordo parcial Comisión Paritaria
(Calendario laboral 2021)

En Ourense, sendo as 19.00 horas do luns 16 de novembro de 2020, reúnenos nos locais da Asociación Provincial de Empresarios da Construción de Ourense (ACO) os na marxe apuntados, integrantes da comisión paritaria do vixente convenio provincial do sector da construción para a provincia de Ourense. Preside a reunión don José Luís Bravo Montero, nomeándose secretario a don Cesáreo Fernández Ríos.

Aberta a sesión, tras diversas intervencións e posterior debate e deliberación por todas as partes intervinientes e conforme ao

artigo 9º do vixente convenio provincial, tómanse os seguintes acordos:

Acordo primeiro: Calendario laboral 2021

Tras formular as partes diversas propostas, ACO, UXT-FICA e CCOO de Construción e Servizos, pactan o seguinte calendario laboral para axustar a xornada anual a 1.736 horas conforme ao vixente Convenio Xeral da Construción, fixando como días non laborables do sector da construción para o ano 2021, os seguintes: 4 e 5 de xaneiro, 15 de febreiro, 5 de abril, 25 de xuño, 16 de agosto, 11 de outubro, 12 de novembro, 7, 24 e 31 de decembro.

Estes días poderán permutarse por outros diferentes, previo acordo entre empresa e traballador. Cando un festivo local coincida con algún día non laborable de convenio, este pasaráse ao anterior ou posterior día laboral.

Estes días non computarán a efectos do goce das vacacións. Este acordo producirá efectos desde o día seguinte á súa firma, con independencia da data da súa publicación no BOP.

Acordo segundo: delegación

Acórdase por unanimidade autorizar a dona María José de Miguel Pérez, con DNI número 34962616V, para que poida realizar os trámites precisos para presentar esta acta e os acordos que contén, con facultades para aclarala, emendala, corríxila, completala e integrala, se é o caso, para o seu rexistro, inscripción, depósito e publicación.

Non habendo máis asuntos que tratar, levántase a sesión.

E lido que foi polas partes, e estando todos conformes, acordan por unanimidade, previa a súa aprobación, estender a presente acta, e asinana en lugar e data arriba mencionados, sendo as 20.00 horas

UGT-FICA:

D. Jose Luis Bravo Montero

CCOO de Construcción e Servizos:

D. Antonio Pérez Jácome

ACO

D. Cesáreo Fernández Ríos

Dª María José de Miguel Pérez

Consellería de Empleo e Igualdad

Jefatura Territorial

Ourense

Convenio o Acordo: CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS

Expediente: 32/01/0043/2020

Data: 25/11/2020

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN E PUBLICACIÓN

Destinatario: MARIA JOSE DE MIGUEL PÉREZ

Código de Convenio número 32000155011981.

Vista el acta de acuerdo parcial en el que se pacta el calendario laboral para ajustar la jornada anual al vigente Convenio General de la Construcción, fijando los días no laborables del sector de la construcción para el año 2021 que suscribe, el 16/11/2020, la comisión negociadora conformada por los representantes de la Asociación Provincial de Empresarios de la Construcción de Ourense (ACO) y la representación social (UGT-FICA y CCOO DE CONSTRUCCIÓN Y SERVICIOS) y, de conformidad con lo que dispone el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE 255, de 24 de octubre de 2015) el Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE 143, de 12 de junio de 2010) y el Real decreto 2412/82, de 24 de julio, sobre traspaso de fun-



ciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Galicia, en materia de trabajo (BOE 232, de 28 de septiembre de 1982) y, las demás normas aplicables del derecho común, esta jefatura territorial de la Consellería de Emprego e Igualdad, resuelve:

Primero: Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Galicia, creado mediante la Orden de 29 de octubre de 2010 (DOG 222, de 18 de noviembre de 2010) y, notificación a las representaciones empresarial y social de la Comisión Negociadora.

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

El/la jefe/a territorial. D.T. 2ª (Decreto 130/2020, de 17 de septiembre). Por S.L. (Decreto 135/2017, arts. 62.3 e 63.1)

Acta acuerdo parcial Comisión Paritaria (Calendario laboral 2021)

En Ourense, siendo las 19:00 horas del lunes 16 de noviembre de 2020, se reúnen en los locales de la Asociación Provincial de Empresarios de la Construcción de Ourense (ACO) los al margen reseñados, integrantes de la comisión paritaria del vigente convenio provincial del sector de la construcción para la provincia de Ourense. Preside la reunión D. José Luis Bravo Montero, nombrándose secretario a D. Cesáreo Fernández Ríos.

Abierta la sesión, tras diversas intervenciones y posterior debate y deliberación por todas las partes intervinientes y conforme al artículo 9º del vigente convenio provincial, se toman las siguientes acuerdos:

Acuerdo primero: Calendario laboral 2021

Tras formular las partes diversas propuestas, ACO, UGT-FICA y CCOO De Construcción y Servicios, pactan el siguiente calendario laboral para ajustar la jornada anual a 1.736 horas conforme al vigente Convenio General de la Construcción, fijando como días no laborables del sector de la construcción para el año 2021, los siguientes: 4 y 5 de enero, 15 de febrero, 5 de abril, 25 de junio, 16 de agosto, 11 de octubre, 12 de noviembre, 7, 24 y 31 de diciembre.

Estos días podrán permutarse por otros diferentes, previo acuerdo entre empresa y trabajador. Cuando un festivo local coincida con algún día no laborable de convenio, este se pasará al anterior o posterior día laboral.

Estos días no computarán a efectos del disfrute de las vacaciones. Este acuerdo producirá efectos desde el día siguiente a su firma, con independencia de la fecha de su publicación en el BOP.

Acuerdo segundo: Delegación

Se acuerda por unanimidad autorizar a doña María José de Miguel Pérez, con DNI número 34962616V, para que pueda realizar los trámites precisos para presentar esta acta y los acuerdos que contiene, con facultades para aclararla, subsanarla, corregirla, completarla e integrarla en su caso, para su registro, inscripción, depósito y publicación.

No habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión.

Y leído que fue por las partes, y estando todos conformes, acuerdan por unanimidad, previa su aprobación, extender la presente acta, y la firman en lugar y fecha arriba mencionadas, siendo las 20.00 horas.

UGT-FICA:

D. José Luis Bravo Montero

CCOO de Construcción y Servicios:

D. Antonio Pérez Jácome

ACO

D. Ceáreo Fernández Ríos

Dª María José de Miguel Pérez

R. 3.062

IV. ENTIDADES LOCAIS

IV. ENTIDADES LOCALES

Ribadavia

Anuncio

O Concello de Ribadavia publica - en cumprimento do que dispón o artigo 70.2 a Lei 7/1985, do 2 de abril, reguladora das bases de réxime local- o texto íntegro das seguintes ordenanzas:

- Ordenanza reguladora do prezo público pola prestación do servizo de familias madrugadoras.

A dita ordenanza foi aprobada inicialmente polo Pleno da Corporación na sesión do 24 de setembro de 2020 e expúxose ao público mediante anuncio no taboleiro de edictos da Corporación e no Boletín Oficial da Provincia n.º 234 e 237 do 10 e 15 de outubro de 2020. Ao non presentaren alegación, fica aprobada definitivamente. O texto completo é como segue:

Ordenanza municipal reguladora do prezo público pola prestación do “Servizo de familias madrugadoras”

Exposición de motivos

O artigo 25 da Lei 7/85, prevé que os municipios poidan promover toda clase de actividades e prestar cantos servizos públicos contribúan a satisfacer as necesidades e aspiracións da comunidade veciñal.

O obxecto desta ordenanza é o establecemento das condicións xerais do “Servizo de familias madrugadoras”, que ten a finalidade de facilitar a conciliación da vida familiar e laboral, permitindo ós pais e nais que comezan a súa xornada laboral en horario anterior ao inicio das actividades lectivas no CEIP Plurilingüe Ribadavia e no CRA Amencer, deixar aos seus fillos e fillas no centro escolar ata o comezo das clases.

A prestación do servizo coincidirá co período lectivo escolar.

Art. 1.- Obrigados ao pago

Están obrigados ao pago do prezo público regulado nesta ordenanza, quen se beneficien dos servizos prestados polo servizo municipal.

Art.2.- Cotas aplicables

De forma xeral:

Empadroadas/os; Non empadroadas/os

Por un/ha neno/a; 35€/mes; 65€/mes

Por segundo ou máis irmáns; 25€/mes; 45€/mes

Familias numerosas/monoparentais; 25€/mes; 45€/mes

Para unidades familiares con ingresos inferiores a 950€ (salario mínimo interprofesional):

Empadroadas/os; Non empadroadas/os

Por un/ha neno/a; 25€/mes; 45€/mes

Por segundo ou máis irmáns; 15€/mes; 35€/mes

Familias numerosas/monoparentais; 15€/mes; 35€/mes

Art.3.- Domiciliación dos pagos

As cotas mensuais serán obxecto de domiciliación bancaria. A tales efectos será cargado na conta bancaria indicada polos interesados/as na primeira quincena do mes. No momento da solicitude xuntarase modelo de autorización.

Art. 4.- Ausencias, baixas e novas incorporacións.

En todo caso o pago da matrícula será polo total do seu importe.

Cando se produzan faltas de asistencia ou ausencias, non xerarán desconto ou dedución da cota mensual.

Os/As nenos/as que causen baixa definitiva ou temporal, non terán dereito a ningunha devolución das cantidades aportadas ata ese momento.

Cando a necesidade de conciliar a vida familiar, escolar e laboral apareza nun momento posterior o establecido, ao longo do curso escolar, e no caso de que houbese praza vacante, asignarase no prazo máximo dun mes. No caso de que non houbera praza libre, entrará a formar parte da lista de agarda.

Art 5. Uso parcial do servizo.

Exclusivamente contéplase un uso parcial do servizo, e un pago parcial do mesmo, debidamente xustificado, nos seguintes casos:

- Cando a xornada laboral dun ou ambos proxenitores sexa por quendas (períodos específicos de días ou semanas, onde se asignan quendas sucesivos e/ou rotatorios).

- Cando os proxenitores se atopen en situación de separación ou divorcio e se estableza no convenio regulador ou sentenza a estadia da/o menor ou menores co outro proxenitor.

Esta cota parcial do servizo, aplicarase sempre e cando se asista ata 10 días mensuais, a partir do onceavo día aplicarase o total da cota mensual.

As cotas serían as seguintes:

Empadroadas/os; Non empadroadas/os

Por un neno/a; 20€/mes; 35€/mes

Por segundo ou máis irmáns; 15€/mes; 25€/mes

Familias numerosas/monoparentais; 15€/mes; 25€/mes

Para unidades familiares con ingresos inferiores a 950€ (salario mínimo interprofesional):

Empadroadas/os; Non empadroadas/os

Por un neno/a; 15€/mes; 25€/mes

Por segundo ou máis irmáns; 10€/mes; 20€/mes

Familias numerosas/monoparentais; 10€/mes; 20€/mes

Art. 6.- Exixencia de débedas por impago do prezo público

As débedas polo prezo público regulado na presente ordenanza, poderán esixirse polo procedemento administrativo de conformidade coa normativa de recadación que sexa de explicación.

Disposición final

A presente ordenanza entrará en vigor, unha vez aprobado definitivamente polo Pleno do Concello, e a partir da súa publicación íntegra no BOP.

Ribadavia, 30 de novembro de 2020. O alcalde.

Asdo.: César Manuel Fernández Gil.

Anuncio

El Ayuntamiento de Ribadavia publica - en cumplimiento de lo que dispone el artículo 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local- el texto íntegro de las siguientes ordenanzas:

- Ordenanza Reguladora del Precio Público por la Prestación del Servicio de Familias Madrugadoras.

Dicha ordenanza fue aprobada inicialmente por el Pleno de la Corporación, en la sesión del 24 de septiembre de 2020 y se expuso al público mediante anuncio en el tablón de edictos de la Corporación y en el Boletín Oficial de la Provincia n.º 234 y 237 de 10 y 15 de octubre de 2020. No habiéndose presentado alegación, queda aprobada definitivamente. El texto completo es como sigue:

Ordenanza Municipal Reguladora del Precio Público por la Prestación del "Servicio de Familias Madrugadoras"

Exposición de motivos

El artículo 25 da Ley 7/85, prevé que los municipios puedan promover toda clase de actividades y prestar cuantos servicios públicos contribuyan a satisfacer las necesidades y aspiraciones de la comunidad vecinal.

EL objeto de esta ordenanza es el establecimiento de las condiciones generales del "Servicio de Familias Madrugadoras", que tiene la finalidad de facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, permitiendo a los padres y madres que comienzan su jornada laboral en horario anterior al inicio de las actividades lectivas no CEIP Plurilingüe Ribadavia y en el

CRA Amencer, dejar a sus hijos e hijas en el centro escolar hasta el comienzo de las clases.

La prestación del servicio coincidirá con el periodo lectivo escolar.

Art. 1.- Obligados al pago

Están obligados al pago del precio público regulado en esta ordenanza, quienes se beneficien de los servicios prestados por el servicio municipal.

Art.2.- Cuotas aplicables

De forma general:

Empadronadas/os; No empadronadas/os

Por un/a niño/a; 35€/mes; 65€/mes

Por segundo o más hermanos; 25€/mes; 45€/mes

Familias numerosas/monoparentales; 25€/mes; 45€/mes

Para unidades familiares con ingresos inferiores a 950€ (salario mínimo interprofesional):

Empadronadas/os; No empadronadas/os

Por un/a niño/a; 25€/mes; 45€/mes

Por segundo o más hermanos; 15€/mes; 35€/mes

Familias numerosas/monoparentales; 15€/mes; 35€/mes

Art.3.- Domiciliación de los pagos

Las cuotas mensuales serán objeto de domiciliación bancaria. A tales efectos será cargado en la cuenta bancaria indicada por los/as interesados/as en la primera quincena del mes. En el momento de la solicitud se adjuntará modelo de autorización.

Art. 4.- Ausencias, bajas y nuevas incorporaciones

En todo caso, el pago de la matrícula será polo total de su importe.

Quando se produzcan faltas de asistencia o ausencias, no generarán descuento o deducción de la cuota mensual.

Los/Las niños/as que causen baja definitiva o temporal, no tendrán derecho a ninguna devolución de las cantidades aportadas hasta ese momento.

Quando la necesidad de conciliar la vida familiar, escolar y laboral aparezca en un momento posterior al establecido, a lo largo del curso escolar, y en el caso de que hubiese plaza vacante, se asignara en el plazo máximo de un mes. En el caso de que no hubiera plaza libre, entrará a formar parte de la lista de espera.

Art 5. Uso parcial del servizo.

Exclusivamente se contempla un uso parcial del servicio, y un pago parcial del mismo, debidamente justificado, en los siguientes casos:

- Cuando la jornada laboral de uno o ambos progenitores sea por turnos (períodos específicos de días o semanas, donde se asignan turnos sucesivos y/o rotatorios).

- Cuando los progenitores se encuentren en situación de separación o divorcio y se establezca en el convenio regulador o sentencia la estancia del/la menor o menores con el otro progenitor.

Esta cuota parcial del servicio, se aplicará siempre y cando se asista hasta 10 días mensuales, a partir del onceavo día se aplicará el total de la cuota mensual.

Las cuotas serían las siguientes:

Empadronadas/os; Non empadronadas/os

Por un/a niño/a; 20€/mes; 35€/mes

Por segundo o más hermanos; 15€/mes; 25€/mes

Familias numerosas/monoparentales; 15€/mes; 25€/mes

Para unidades familiares con ingresos inferiores a 950€ (salario mínimo interprofesional):

Empadronadas/os; Non empadronadas/os

Por un/a niño/a; 15€/mes; 25€/mes

Por segundo o más hermanos; 10€/mes; 20€/mes

Familias numerosas/monoparentales; 10€/mes; 20€/mes



Art. 6.- Exigencia de deudas por impago del precio público
Las deudas por el precio público regulado en la presente ordenanza, podrán exigirse por el procedimiento administrativo de conformidad con normativa de recaudación que sea de explicación.

Disposición final

La presente ordenanza entrará en vigor, una vez aprobado definitivamente por el Pleno del Ayuntamiento, y a partir de su publicación íntegra en el BOP.

Ribadavia, 30 de novembro de 2020. El alcalde.

Asdo.: César Manuel Fernández Gil.

R. 3.076

San Cibrao das Viñas

Anuncio

Por Acordo do Pleno con data 24/09/2020, aprobouse definitivamente o Plan especial de dotacións para ampliación de equipamento en solo rústico, ampliación do cemiterio parroquial de Santa Cruz da Rabeda, co obxecto de reaxustar as aliñacións.

En cumprimento do disposto polos artigos 82 da Lei 2/2016, de 10 de febreiro, do solo de Galicia e 70 da Lei 7/85, do 2 de abril, reguladora das bases do réxime local, publícase en anexo a normativa e ordenanzas da modificación aprobada definitivamente.

Contra o presente acordo, poderase interpor un recurso contencioso-administrativo, ante a Sala do Contencioso-Administrativo do Tribunal Superior de Xustiza de Galicia, no prazo de dous meses contados desde o día seguinte á publicación do presente anuncio, de conformidade co artigo 46 da Lei 29/1998, do 13 de xullo, da xurisdición contencioso-administrativa.

San Cibrao das Viñas, na data da sinatura electrónica.

O alcalde. Asdo.: Manuel Pedro Fernández Moreiras.

Anexo

“Condicións de edificación:

As condicións de edificación son as previstas non art. 39 e 42, cuxa redacción é a seguinte:

Artigo 39. Condicións xerais das edificacións en solo rústico.

Para poder obter o título habilitante municipal de natureza urbanística, ou a autorización autonómica nos supostos do artigo 36, para calquera clase de edificacións ou instalacións no solo rústico, deberá xustificarse o cumprimento das seguintes condicións:

a) Garantir o acceso rodado de uso público adecuado á implantación, o abastecemento de auga, a evacuación e tratamento de augas residuais, a subministración de enerxía eléctrica, a recollida, tratamento, eliminación e depuración de toda clase de residuos e, se é o caso, a previsión de aparcadoiros suficientes, así como corrixir as repercusións que produza a implantación na capacidade e funcionalidade das redes de servizos e infraestruturas existentes.

Estas solucións deberán ser asumidas como custo a cargo exclusivo do promotor ou promotora da actividade, formulando expresamente o correspondente compromiso en tal sentido e achegando as garantías esixidas ao efecto pola administración na forma que regulamentariamente se determine.

b) Prever as medidas correctoras necesarias para minimizar a incidencia da actividade solicitada sobre o territorio, así como todas aquelas medidas, condicións ou limitacións tendentes a conseguir a menor ocupación territorial e a mellor protección da paisaxe, os recursos produtivos e o medio natural, así como

a preservación do patrimonio cultural e a singularidade e tipoloxía arquitectónica da zona.

c) Cumprir as seguintes condicións de edificación:

- As características tipolóxicas, estéticas e construtivas e os materiais, cores e acabados serán acordes coa paisaxe rural e as construcións da contorna, sen prexuízo doutras propostas que se xustifiquen pola súa calidade arquitectónica.

- O volume máximo da edificación será similar ao das edificacións tradicionais existentes, salvo cando sexa imprescindible superalo por esixencias do uso ou actividade. En todo caso, deberán adoptarse as medidas correctoras necesarias para garantir o mínimo impacto visual sobre a paisaxe e a mínima alteración do relevo natural dos terreos.

- Os peches de fábrica non poderán exceder os 1.50 metros de altura, debendo adaptarse ao medio en que se sitúen.

- A altura máxima das edificacións non poderá exceder de dúas plantas nin os 7 metros, medidos no centro de todas as fachadas, desde a rasante natural do terreo ao arranque inferior da vertente de cuberta.

Excepcionalmente, poderá excederse a dita altura cando as características específicas da actividade, debidamente xustificadas, o fixesen imprescindible.

d) Cumprir as seguintes condicións de posición e implantación

- Deberá xustificarse suficientemente a idoneidade da localización elixida e a imposibilidade ou inconveniencia de situalas en solo urbano ou urbanizable con cualificación idónea. Tal xustificación non será necesaria cando se trate das construcións sinaladas no artigo 35.1, letras g), h) i), l) e m).

- A superficie mínima de parcela sobre a que se situará a edificación será de 2.000 metros cadrados, salvo para os usos regulados no artigo 35.1.m) e para a ampliación de cemiterios.

- A superficie máxima ocupada pola edificación en planta non excederá do 20% da superficie do predio. No caso de invernadoiros con destino exclusivo a uso agrario que se instalen con materiais lixeiros e facilmente desmontables, explotacións gandeiras, establecementos de acuicultura e infraestruturas de tratamento ou depuración de augas, poderán ocupar até o 60% da superficie da parcela, e a ampliación dos cemiterios, a totalidade desta.

- Os edificios situaranse dentro da parcela, adaptándose no posible ao terreo e lugar máis apropiado para conseguir a maior redución do impacto visual e a menor alteración da topografía do terreo.

- Os recuamentos das construcións aos lindes da parcela deberán garantir a condición de illamento, non podendo en ningún caso ser inferiores a 5 metros.

- As condicións de asocalcado obrigatorio e de acabado en solcos resultantes deberán definirse e xustificarse no proxecto, de modo que quede garantido o mínimo impacto visual sobre a paisaxe e a mínima alteración da topografía natural dos terreos.

- Manterase o estado natural dos terreos ou, se é o caso, o uso agrario destes ou con plantación de arboredo ou especies vexetais en, polo menos, a metade da superficie da parcela, ou nun terzo desta cando se trate de infraestruturas de tratamento ou depuración de augas.

6.- Definición do programa de usos e implantación de intensidades.

O uso previsto é o de equipamento que se corresponde segundo a PXOM de San Cibrao das Viñas, ao equipamento relixioso (E) que se desenvolve no artigo 80 e ao de servizos públicos (G) que se desenvolve no artigo 81. Apartado C) Servizos de hixiene e prevención e comprende todas aqueles edificios e instala-

cións destinados a parques de bombeiros e servizos funerarios (cemiterios e tanatorios)

Neste caso serán os grupos de nichos e columbarios e un pequeno edificio destinado a dotacións: aseos e almacén.

A superficie total do conxunto é de 6.093 m², que se distribúen da seguinte forma:

Superficie adoito clasificada como solo rústico de especial protección agrícola e cualificado como equipamentos:

Parcela A = 2.830 m²

Parcela B = 257 m²

Superficie adoito clasificada como solo rústico de especial protección agrícola:

Parcela C = 1.754 m²

Parcela D = 1.252 m²

Ocupación máxima 100% ao tratarse dunha ampliación de cemiterio, segundo normativa de aplicación.

Altura máxima 7 metros para edificios segundo normativa de aplicación.

O resultado final da intervención correspóndese co seguinte cadro de zonificación:

A superficie total do ámbito de intervención 6.093,00 m²

Superficie para uso cemiterio: 5.895,50 m²

Superficie para uso relixioso: 187,00 m²

Superficie para cesión a viarias: 10,50 m²

7.- Articulación da proposta de ordenación.

Recoñecidos os aspectos positivos e negativos do ámbito de intervención, a situación actual do conxunto existente e a situación relativa dos elementos de maior valor patrimonial.

Pasamos a definir as directrices de ordenación que sirvan de base para o desenvolvemento de alternativas e posterior definición da ordenación.

Propóñense como directrices as seguintes:

- Proceder ás operacións necesarias para a restitución da legalidade das obras de ampliación do cemiterio que foron paralizadas por Decreto ditado polo Concello de San Cibrao das Viñas, con data 27 de decembro de 2005.

- Distribuír de modo ordenado os novos grupos de nichos e columbarios que se proxectan nas parcelas C e D, deixando suficientes espazos libres entre eles, creando así un conxunto harmónico e espazado de edificacións.

- Establecer un eixo principal de circulación Norte-Sur que integre a zona xa construída coas dúas ampliacións proxectadas.

- Unha nova entrada principal ao recinto do cemiterio a través da leira C, imprescindible debido ás malas condicións de acceso actuais, que resulta mesmo perigoso.

- Esta entrada comunícase directamente co campo da feira, parcela de referencia catastral 32076A026003720000US, un espazo libre que se utilizaría como aparcadoiro de vehículos durante os enterramentos. Pódense habilitar 40 prazas de aparcadoiro para o uso da dotación.

- Proceder á mellora e dignificación do conxunto mediante a plantación de especies vexetais autóctonas ou tradicionalmente utilizadas neste tipo de espazos, como cipreses ou oliveiras. Incorporación de mobiliario urbano e pavimentación adecuados.

- Mellorar no posible a estética dos elementos xa construídos que incumpren as directrices de patrimonio, como os laterais dos nichos construídos ou o muro de peche do cemiterio.

- Desde unha postura de protección e posta en valor do patrimonio histórico existente danse as seguintes directrices:

Protexerase a contorna do cruceiro limitando o tráfico, de modo que por alí só accedan os vehículos fúnebres e protexéndoo con algún tipo de vexetación.

A intervención realizada recentemente no espazo de acceso á igrexa onde se situou o cruceiro, xa conseguiu darlle un carácter de praza peonil moi acorde co seu novo uso como acceso principal ao cemiterio. A solución proposta para o novo acceso ao cemiterio adaptárase a devandita actuación.

Arranxaranse todos os camiños pertencentes ao cemiterio tanto os de ampliación xa realizada, como os da que se vai a proxectar, utilizando como materiais de pavimentación o lastro de pedra e formigón desactivado ou con áridos vistos, coidando os acabados, xuntas e tonalidades, para unificar o conxunto e eliminar as zonas pavimentadas en formigón visto existentes. Estas zonas pavimentadas combínanse con espazos verdes, con herba, naturais ou libres de pavimento.

O cemiterio antigo estará debidamente representado nos planos finais e propostas e solucións de unificación.

É de especial importancia a revisión de todas as traseiras, laterais, e muros existentes e a proposta de buscar unha imaxe unitaria, canto menos a nivel de acabados dos elementos máis altos que se visualicen desde o exterior, e a procura dunha visión homoxénea de todos os muros de peche e as súas portas. Deberase propor un modelo de muro que recolla todas as ampliacións, solucione espazos mortos, recolla as peculiaridades dos lindes, unifique materiais e acabados e ordene e racionalice as entradas limitando o número de portas de acceso.

É imprescindible facer un traballo de dignificación e integración da ampliación que xa está realizada co conxunto da Igrexa e o cruceiro. Para iso darase un tratamento unificador con acabado en morteiro monocapa en cor area a todos os laterais e traseiras dos nichos e panteóns que teñen acabados inadecuados e dispares, de formigón, de cotegrán gris de gran gordo con xuntas ou mesmo de aplacado de gres.

Recoméndase a retirada dos testeros dos elementos desconformes xa que coa supresión destes corpos superiores, a igrexa recuperaría parte da súa forza visual e do papel protagonista que lle corresponde como elemento principal do conxunto de elementos protexidos. Debido ao carácter privado dos elementos desconformes esta operación só sería posible co consentimento dos seus propietarios, así que non ten carácter obrigatorio.

Recoméndase tamén a retirada dos marcos metálicos brillantes e os vidros das lápidas. Debido ao carácter privado dos elementos desconformes esta operación só sería posible co consentimento dos seus propietarios, así que non ten carácter obrigatorio.

Os novos nichos que se proxecten estarán revestidos de pedra país abuxardada. Desa mesma pedra realizarase o revestimento do edificio de almacén e servizos.

Queda prohibido o uso de pedra con acabado pulido brillante en calquera elemento da intervención. Só se permite o uso de pedra morena tipo país con acabado abuxardado ou acabado en morteiro monocapa de cor similar á devandita pedra ou en cor area.

O novo edificio destinado almacén e aseos farase empregando técnicas construtivas, materiais e cores respectuosas coa igrexa e o conxunto en xeral. Será un edificio de pequeno tamaño cunha altura máxima de cornixa 4 metros e harmonizará en acabados e dimensións cos volumes dos novos panteóns.

Utilizarase preferentemente pedra granito tipo país para os cerramentos exteriores e tella curva para a cuberta. Tamén se recomenda o uso de carpintería exterior de madeira lacada en cores acordes coa contorna, seguindo as recomendacións da "Guía de cores e materiais de Galicia", editada pola Xunta de Galicia. O emprego de calquera outro material deberá contar coa aprobación expresa da comisión de patrimonio.



A urbanización interior dos espazos libres será o máis discreta posible evitando o uso de especies alóctonas e a instalación de mobiliario e de sistemas de iluminación de tipoloxía urbana.

Reforzarse a zona de carballos existentes ao sur cunha banda de árbores da mesma especie dentro da parcela da ampliación.

A vexetación que se propoña para o lindeiro norte terá en conta o gran volume medianeiro construído na leira lindeira e procurará amortecer no posible tan gran impacto visual.

O espazo do campo da feira, necesita unha revisión da súa configuración, pavimentos e mobiliario urbano, recuperando o carácter que lle corresponde a un espazo libre, limitando e restrinxindo o seu uso habitual como aparcadoiro, dotándoo dun carácter máis natural, e impedindo que sexa a entrada rodada da edificación industrial lindeira.

- Peches.

Respecto dos peches do cemiterio existentes, darase un tratamento que uniformice o conxunto.

Tan só o peche fronte da igrexa é de pedra, sendo os muros de peche laterais do cemiterio de bloque de formigón. Daráselles un tratamento cun monocapa dunha cor tradicional acorde coa contorna e co resto da intervención.

O novo muro de peche da ampliación executarase de bloque de formigón revestido de monocapa con idéntico tratamento ao que se aplique aos muros de peche existentes. Todos eles irán rematados superiormente por unha tapa de pedra país abuxarada.

Revisarase todo o muro perimetral á primeira ampliación do cemiterio, cunha proposta adecuada que unifique a imaxe de toda a ampliación e ofrezca unha solución a todos os espazos mortos, aos perigosos accesos e á imaxe exterior desde a vía principal

Todas as portas e cancelas que se proxecten nos cerramentos serán elementos de ferro forxado, con idéntico deseño e pintados en negro.

Trasladarase a fonte situada na entrada do atrio, desafortunadamente encostada ao único tramo de peche orixinal de pedra, ao interior da nova ampliación e manterase o seu uso como fonte de uso público.

Soterraranse as redes aéreas que afecten visualmente aos elementos catalogados.

Na fase de Proxecto de execución de ampliación do cemiterio definiranse todas estas medidas correctoras para cada elemento executado ilegalmente que se aparte das directrices para a protección do patrimonio cultural.

-Outras medidas a adoptar:

Realizarase o control arqueolóxico dos movementos de terra dentro dos contornos de protección dos bens catalogados.

Farase comprobación previa da ausencia de especies de flora exótica de carácter invasor antes de proceder aos movementos de terra e adoptaranse as medidas oportunas para evitar a súa dispersión en caso da existencia dalgunha destas especies.”

Anuncio

Por Acuerdo del Pleno de fecha 24/09/2020, se aprobó definitivamente el Plan Especial de dotaciones para ampliación de equipamiento en suelo rústico, ampliación del cementerio parroquial de Santa Cruz da Rabeda, con el objeto de reajustar las alineaciones.

En cumplimiento de lo dispuesto por los artículos 82 de la Ley 2/2016, de 10 de febrero, del Suelo de Galicia y 70 de la Ley 7/85, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, se publica en anexo la normativa y ordenanzas de la modificación aprobada definitivamente.

Contra el presente acuerdo, se interpondrá un recurso contencioso-administrativo, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

San Cibrao das Viñas, a la fecha de la firma electrónica.

El alcalde. Fdo.: Manuel Pedro Fernández Moreiras.

Anexo

“Condiciones de edificación:

Las condiciones de edificación son las previstas en el art. 39 y 42 cuya redacción es la siguiente:

Artículo 39. Condiciones generales de las edificaciones en el suelo rústico.

Para poder obtener el título habilitante municipal de naturaleza urbanística, o la autorización autonómica en los supuestos del artículo 36, para cualquier clase de edificaciones o instalaciones en el suelo rústico, habrá de justificarse al cumplimiento de las siguientes condiciones:

a) Garantizar el acceso rodado de uso público adecuado a la implantación, el abastecimiento de agua, la evacuación y tratamiento de aguas residuales, el suministro de energía eléctrica, la recogida, tratamiento, eliminación y depuración de toda clase de residuos y, en su caso, la previsión de aparcamientos suficientes, así como corregir las repercusiones que produzca la implantación en la capacidad y funcionalidad de las redes de servicios e infraestructuras existentes.

Estas soluciones habrán de ser asumidas como coste a cargo exclusivo del promotor o promotora de la actividad, formulando expresamente el correspondiente compromiso en tal sentido y aportando las garantías exigidas al efecto por la administración en la forma que reglamentariamente se determine.

b) Prever las medidas correctoras necesarias para minimizar la incidencia de la actividad solicitada sobre el territorio, así como todas aquellas medidas, condiciones o limitaciones tendentes a conseguir la menor ocupación territorial y la mejor protección del paisaje, los recursos productivos y el medio natural, así como la preservación del patrimonio cultural y la singularidad y tipología arquitectónica de la zona.

c) Cumplir las siguientes condiciones de edificación:

- Las características tipológicas, estéticas y constructivas y los materiales, colores y acabados serán acordes con el paisaje rural y las construcciones del entorno, sin perjuicio de otras propuestas que se justifiquen por su calidad arquitectónica.

- El volumen máximo de la edificación será similar al de las edificaciones tradicionales existentes, salvo cuando sea imprescindible sobrepasarlo por exigencias del uso o actividad. En todo caso, habrán de adoptarse las medidas correctoras necesarias para garantizar el mínimo impacto visual sobre el paisaje y la mínima alteración del relieve natural de los terrenos.

- Los cierres de fábrica no podrán exceder los 1.50 metros de altura, debiendo adaptarse al medio en que se ubiquen.

- La altura máxima de las edificaciones no podrá exceder de dos plantas ni los 7 metros medidos en el centro de todas las fachadas, desde la rasante natural del terreno al arranque inferior de la vertiente de cubierta.

Excepcionalmente, podrá excederse dicha altura cuando las características específicas de la actividad, debidamente justificadas, lo hicieran imprescindible.

d) Cumplir las siguientes condiciones de posición e implantación.

- Habrá de justificarse suficientemente la idoneidad del emplazamiento elegido y la imposibilidad o inconveniencia de

emplazarlas en suelo urbano o urbanizable con calificación idónea. Tal justificación no será necesaria cuando se trate de las construcciones señaladas en el artículo 35.1, letras g), h) i), l) y m).

- La superficie mínima de parcela sobre la que se emplazará la edificación será de 2.000 metros cuadrados, salvo para los usos regulados en el artículo 35.1.m) y para la ampliación de cementerios.

- La superficie máxima ocupada por la edificación en planta no excederá del 20% de la superficie de la finca. En el caso de invernaderos con destino exclusivo uso agrario que se instalen con materiales ligeros y fácilmente desmontables, explotaciones ganaderas, establecimientos de acuicultura e infraestructuras de tratamiento o depuración de aguas, podrán ocupar hasta el 60% de la superficie de la parcela, y la ampliación de los cementerios, la totalidad de la misma.

- Los edificios se ubicarán dentro de la parcela, adaptándose en lo posible al terreno y lugar más apropiado para conseguir la mayor reducción del impacto visual y la menor alteración de la topografía del terreno.

- Los retranqueos de las construcciones a los lindes de la parcela habrán de garantizar la condición de aislamiento, no pudiendo en ningún caso ser inferiores a 5 metros.

- Las condiciones de abancalamiento obligatorio y de acabado banales resultantes deberán definirse y justificarse en el proyecto, de modo que quede garantizado el mínimo impacto visual sobre el paisaje y la mínima alteración de la topografía natural de los terrenos.

- Se mantendrá el estado natural de los terrenos o, en su caso, el uso agrario de estos o con plantación de arbolado o especies vegetales en, al menos, la mitad de la superficie de la parcela, o en un tercio de la misma cuando se trate de infraestructuras de tratamiento o depuración de aguas.

6.- Definición del programa de usos, e implantación de intenciones.

El uso previsto es el de equipamiento que se corresponde según el PGOM de San Cibrao das Viñas, al equipamiento religioso (E) que se desenvuelve en el artículo 80 y al de servicios públicos (G) que se desenvuelve en el artículo 81. Apartado C) Servicios de higiene y prevención y comprende todas aquellos edificios e instalaciones destinados a parques de bomberos y servicios funerarios (Cementerios y tanatorios)

En este caso serán los grupos de nichos y columbarios y un pequeño edificio destinado a dotaciones: aseos y almacén.

La superficie total del conjunto es de 6.093 m², que se distribuyen de la forma:

Superficie suelo clasificado como suelo rústico de especial protección agrícola y cualificado como equipamientos:

Parcela A = 2.830 m²

Parcela B = 257 m²

Superficie suelo clasificados como suelo rústico de especial protección agrícola:

Parcela C = 1.754 m²

Parcela D = 1.252 m²

Ocupación máxima 100% al tratarse de una ampliación de cementerio, según normativa de aplicación.

Altura máxima 7 metros para edificios según normativa de aplicación

El resultado final de la intervención se corresponde con el siguiente cuadro de zonificación:

La superficie total del ámbito de intervención 6.093,00 m²

Superficie para uso cementerio: 5.895,50 m²

Superficie para uso religioso: 187,00 m²

Superficie para cesión a viales: 10,50 m²

7.- Articulación de la propuesta de ordenación.

Reconocidos los aspectos positivos y negativos del ámbito de intervención, la situación actual del conjunto existente y la situación relativa de los elementos de mayor valor patrimonial.

Pasamos a definir las directrices de ordenación que sirvan de base para el desarrollo de alternativas y posterior definición de la ordenación.

Se proponen como directrices las siguientes:

- Proceder a las operaciones necesarias para la restitución de la legalidad de las obras de ampliación del cementerio que fueron paralizadas por Decreto dictado por el Concello de San Cibrao das Viñas, de fecha 27 de diciembre de 2005.

- Distribuir de modo ordenado los nuevos grupos de nichos y columbarios que se proyectan en las parcelas C y D, dejando suficientes espacios libres entre ellos creando así un conjunto armónico y espaciado de edificaciones.

- Establecer un eje principal de circulación Norte-Sur que integre la zona ya construida con las dos ampliaciones proyectadas.

- Una nueva entrada principal al recinto del cementerio a través de la finca C, imprescindible debido a las malas condiciones de acceso actuales, que resulta incluso peligroso.

- Esta entrada se comunica directamente con el campo de la feria, parcela de referencia catastral 32076A026003720000US, un espacio libre que se utilizaría como aparcamiento de vehículos durante los enterramientos. Se pueden habilitar 40 plazas de aparcamiento para el uso de la dotación.

- Proceder a la mejora y dignificación del conjunto mediante la plantación de especies vegetales autóctonas o tradicionalmente utilizadas en este tipo de espacios, como cipreses u olivos. Incorporación de mobiliario urbano y pavimentación adecuados.

- Mejorar en lo posible la estética de los elementos ya construidos que incumplen las directrices de patrimonio, como los laterales de los nichos construidos o el muro de cierre del cementerio.

- Desde una postura de protección y puesta en valor del patrimonio histórico existente se dan las siguientes directrices:

Se protegerá el entorno del cruceiro limitando el tráfico, de modo que por allí solo accedan los vehículos fúnebres y protegiéndolo con algún tipo de vegetación.

La intervención realizada recientemente en el espacio de acceso a la iglesia donde se haya situado el cruceiro, ya ha conseguido darle un carácter de plaza peatonal muy acorde con su nuevo uso como acceso principal al cementerio. La solución propuesta para el nuevo acceso al cementerio se adaptará a dicha actuación.

Se arreglarán todos los caminos pertenecientes al cementerio tanto los de ampliación ya realizada, como los de la que se va a proyectar, utilizando como materiales de pavimentación el adoquín de piedra y hormigón desactivado o con áridos vistos, cuidando los acabados, juntas y tonalidades, para unificar el conjunto y eliminar las zonas pavimentadas en hormigón visto existentes. Estas zonas pavimentadas se combinarán con espacios verdes, con hierba, naturales o libres de pavimento.

El cementerio antiguo estará debidamente representado en los planos finales y propuestas y soluciones de unificación.

Es de especial importancia la revisión de todas las traseras, laterales, y muros existentes y la propuesta de buscar una imagen unitaria, cuanto menos a nivel de acabados de los elementos más altos que se visualicen desde el exterior, y la búsqueda de una visión homogénea de todos los muros de cierre y sus puertas. Se deberá proponer un modelo de muro que recoja



todas las ampliaciones, solucione espacios muertos, recoja las peculiaridades de los lindes, unifíque materiales y acabados y ordene y racionalice las entradas limitando el número de puertas de acceso.

Es imprescindible hacer un trabajo de dignificación e integración de la ampliación que ya está realizada con el conjunto de la Iglesia y el cruceiro. Para ello se dará un tratamiento unificador con acabado en mortero monocapa en color arena a todos los laterales y traseras de los nichos y panteones que tienen acabados inadecuados y dispares, de hormigón, de cotegrán gris de grano gordo con juntas o incluso de aplacado de gres.

Se recomienda la retirada de los testeros de los elementos disconformes ya que con la supresión de estos cuerpos superiores, la iglesia recuperaría parte de su fuerza visual y del papel protagonista que le corresponde como elemento principal del conjunto de elementos protegidos. Debido al carácter privado de los elementos disconformes esta operación solo sería posible con el consentimiento de sus propietarios, así que no tiene carácter obligatorio.

Se recomienda también la retirada de los marcos metálicos brillantes y los vidrios de las lápidas. Debido al carácter privado de los elementos disconformes esta operación solo sería posible con el consentimiento de sus propietarios, así que no tiene carácter obligatorio.

Los nuevos nichos que se proyecten estarán revestidos de piedra país abujardada. De esa misma piedra se realizará el revestimiento del edificio de almacén y servicios.

Queda prohibido el uso de piedra con acabado pulido brillante en cualquier elemento de la intervención. Sólo se permite el uso de piedra morena tipo país con acabado abujardado o acabado en mortero monocapa de color similar a dicha piedra o en color arena.

El nuevo edificio destinado almacén y aseos se hará empleando técnicas constructivas, materiales y colores respetuosos con la iglesia y el conjunto en general. Será un edificio de pequeño tamaño con una altura máxima de cornisa 4 metros y armonizará en acabados y dimensiones con los volúmenes de los nuevos panteones.

Se utilizará preferentemente piedra granito tipo país para los cerramientos exteriores y teja curva para la cubierta. También se recomienda el uso de carpintería exterior de madera lacada en colores acordes con el entorno, siguiendo las recomendaciones de la "Guía de colores y materiales de Galicia", editada por la Xunta de Galicia. El empleo de cualquier otro material deberá contar con la aprobación expresa de la comisión de patrimonio.

La urbanización interior de los espacios libre será lo más discreta posible evitando el uso de especies alóctonas y la instalación de mobiliario y de sistemas de iluminación de tipología urbana.

Se reforzará la zona de carballos existentes al sur con una banda de árboles de la misma especie dentro de la parcela de la ampliación.

La vegetación que se proponga para el lindero norte tendrá en cuenta el gran volumen medianero construido en la finca colindante y procurará amortiguar en lo posible tan gran impacto visual.

El espacio del campo de la feria, necesita una revisión de su configuración, pavimentos y mobiliario urbano, recuperando el carácter que le corresponde a un espacio libre, limitando y restringiendo su uso habitual como aparcamiento, dotándolo de un carácter más natural, e impidiendo que sea la entrada rodada de la edificación industrial colindante.

- Cierres.

Respecto a los cierres del cementerio existentes, se dará un tratamiento que uniformice el conjunto.

Tan solo el cierre frente de la iglesia es de piedra, siendo los muros de cierre laterales del cementerio de bloque de hormigón. Se les dará un tratamiento con un monocapa de un color tradicional acorde con el entorno y con el resto de la intervención.

El nuevo muro de cierre de la ampliación se ejecutará de bloque de hormigón revestido de monocapa con idéntico tratamiento al que se aplique a los muros de cierre existentes. Todos ellos irán rematados superiormente por una tapa de piedra país abujardada.

Se revisará todo el muro perimetral a la primera ampliación del cementerio, con una propuesta adecuada que unifíque la imagen de toda la ampliación y ofrezca una solución a todos los espacios muertos, a los peligrosos accesos y a la imagen exterior desde la vía principal.

Todas las puertas y cancelas que se proyecten en los cerramientos serán elementos de hierro forjado, con idéntico diseño y pintados en negro.

Se trasladará la fuente situada en la entrada del atrio, desafortunadamente adosada al único tramo de cierre original de piedra, al interior de la nueva ampliación y se mantendrá su uso como fuente uso público.

Se soterrarán las redes aéreas que afecten visualmente a los elementos catalogados.

En la fase de Proyecto de ejecución de ampliación del cementerio se definirán todas estas medidas correctoras para cada elemento ejecutado ilegalmente que se aparte de las directrices para la protección del patrimonio cultural.

- Otras medidas a adoptar:

Se realizará el control arqueológico de los movimientos de tierra dentro de los contornos de protección de los bienes catalogados.

Se hará comprobación previa de la ausencia de especies de flora exótica de carácter invasor antes de proceder a los movimientos de tierra y se adoptarán las medidas oportunas para evitar su dispersión en caso de la existencia de alguna de estas especies."

R. 3.243

Vilamarín

Anuncio

Elevo a definitivo, por non presentaren reclamacións, o acordo do Pleno do concello adoptado na sesión do 27 de outubro de 2020, de aprobación provisional da modificación da Ordenanza fiscal reguladora do "IBI", transcribiéndose a continuación a súa parte dispositiva, a que se achega como anexo deste edicto. Publícase en cumprimento do disposto no artigo 70.2 da Lei 7/1985 e 17.4 do Real decreto lexislativo 2/2004:

2.- Aprobación, se procede, da modificación da Ordenanza fiscal reguladora do imposto sobre bens inmobles.

O Pleno do concello, por sete votos a favor e 1 voto en contra da concelleira do Grupo Municipal Socialista do Concello de Vilamarín, señora María de los Ángeles (Mariola) Iglesias Rodríguez, acorda:

Primeiro.- Aprobar, provisionalmente, a modificación da Ordenanza fiscal reguladora do imposto sobre bens inmobles, na forma en que foi redactada.

Segundo.- Que de conformidade co artigo 17 do Real decreto lexislativo 2/2004, do 5 de marzo, polo que se regula o Texto refundido da Lei reguladora das facendas locais, se expoña este acordo ao público polo prazo de trinta días, para que durante

este prazo os interesados poidan examinar o expediente e presentar as reclamacións e suxestións que estimen oportunas. Debéndose publicar anuncios no Boletín Oficial da Provincia e no taboleiro de anuncios deste concello.

Terceiro.- Que no suposto de que non se presentasen reclamacións ou suxestións contra este, considerárase definitivamente aprobado, debendo cumprirse o trámite da publicación do texto íntegro da ordenanza no Boletín Oficial da Provincia de conformidade co disposto no artigo 17.3 e 4. do Real decreto legislativo 2/2004, do 5 de marzo.

Cuarto.- A referida ordenanza entrará en vigor unha vez publicada no BOP e transcorrido o prazo a que se refire o artigo 70.2. en relación co 65.2 da Lei 7/1985 e comezará a aplicarse a partir do día 1 de xaneiro de 2021.

Anexo I

Artigo primeiro

De conformidade co disposto no artigo 72 do Real decreto legislativo 2/2004, do 5 de marzo, o tipo de gravame do imposto sobre bens inmobles (IBI), aplicable neste termo municipal, queda fixado nos termos que se establecen no artigo seguinte.

Artigo segundo.-

1.- O tipo de gravame do imposto sobre bens inmobles, aplicable aos bens de natureza urbana, non sofre modificación e polo tanto é o 0,4%.

2.- O tipo de gravame do imposto sobre bens inmobles, aplicable aos bens de natureza rústica, queda fixado no 0,4%.

Artigo terceiro.- Bonificación

a) Terán dereito a unha bonificación do 50% da cota íntegra do imposto durante os 3 períodos seguintes ao do outorgamento da cualificación definitiva as vivendas de protección oficial e as que resulten equiparables a estas conforme á normativa da Comunidade Autónoma de Galicia. A dita bonificación concederáse a petición do interesado, a cal poderá solicitarse en calquera momento anterior á terminación dos tres períodos impositivos de duración de aquela e producirá efecto, no seu caso dende o período impositivo seguinte a aquel no que se solicite.

b) Terán dereito durante 3 exercicios orzamentarios a unha bonificación potestativa de ata o 95% da cota íntegra do imposto a favor dos inmobles urbanos nos que se desenvolvan actividades económicas que sexan declaradas de especial interese ou utilidade municipal por concorrer circunstancias de fomento do emprego, regulada no artigo 74.2 quáter do Real decreto legislativo 2/2004, establecéndose os seguintes treitos:

- Ata 95% polo creación de máis de 20 postos de traballo.
- Ata o 75% pola creación de entre 11 e 20 postos de traballo.
- Ata o 50% pola creación de ata 10 postos de traballo.

Esta medida será de aplicación unicamente a aqueles supostos de implantación dunha nova actividade económica ou empresarial, así como aqueles outros que consistan nunha ampliación das instalacións sempre e cando implique creación de emprego.

Corresponderá a dita declaración ao Pleno da Corporación e acordarase, previa solicitude do suxeito pasivo, por voto favorable da maioría simple dos seus membros.

Artigo cuarto

Gozarán de exención, os seguintes bens inmobles:

- Os relacionados no artigo 62.1 do Real decreto legislativo 2/2004, do 5 de marzo, polo que se aproba o Texto refundido da Lei reguladora das facendas locais.

- Así mesmo, previa solicitude, estarán exentos os indicados no artigo 62.2 do citado texto legal, producindo efecto a exención concedida a partir do período impositivo seguinte a aquel en que se realice a solicitude.

En aplicación del artículo 62.4 del RDL 2/2004, do 5 de marzo, e por razóns de criterios de eficiencia e economía na xestión recadadora do tributo a exención da tributación no imposto dos recibos e liquidacións correspondentes aos seguintes inmobles:

- Aos inmobles rústicos cuxa cota agrupada que resulte do previsto no apartado 2 do artigo 77 do RDL 2/2004, do 5 de marzo, sexa inferior a 3,00 €.

- Aos inmobles urbanos cuxa cota líquida sexa inferior a 3,00 €.

Artigo quinto

Para o non previsto expresamente nesta ordenanza, rexerán os preceptos contidos na subsección 2ª, da sección 3ª, do capítulo II, do título II do Real decreto legislativo 2/2004, do 5 de marzo, polo que se aproba o Texto refundido da Lei reguladora das facendas locais, concordantes e complementarios desta, e nas demais leis do Estado, reguladoras da materia, así como nas disposicións ditadas para o seu desenvolvemento.

Disposición final

A referida Ordenanza fiscal modificada, aprobada definitivamente polo Pleno do Concello na sesión que tivo lugar o 27 de outubro de 2020, entrará en vigor o mesmo día da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia e será de aplicación a partir do día un de xaneiro de 2021, permanecendo en vigor ata a súa modificación ou derogación expresa.

Asinado dixitalmente á marxe.

Anuncio

Se elevó a definitivo por no presentarse reclamaciones, el acuerdo del Pleno del ayuntamiento adoptado en la sesión de 27 de octubre de 2020, de aprobación provisional de la modificación da Ordenanza Fiscal Reguladora del "IBI", transcribiéndose a continuación su parte dispositiva, a que se adjunta como anexo de este edicto. Se hace público en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 70.2 de la Ley 7/1985 e 17.4 del Real Decreto Legislativo 2/2004:

2.- Aprobación, si procede, de la modificación de la Ordenanza Fiscal Reguladora del Impuesto sobre Bienes Inmuebles.

El Pleno del ayuntamiento, por siete votos a favor y 1 voto en contra de la concejala del Grupo Municipal Socialista del Ayuntamiento de Vilamarín, señora María de los Ángeles (Mariola) Iglesias Rodríguez, acuerda:

Primero.- Aprobar, provisionalmente, la modificación da Ordenanza Fiscal Reguladora del Impuesto sobre Bienes Inmuebles en la forma en que fue redactada.

Segundo.- Que de conformidad con el artículo 17 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se regula el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se exponga este acuerdo al público por el plazo de treinta días, para que durante este plazo los interesados puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones y sugerencias que estimen oportunas. Debiéndose publicar anuncios en el Boletín Oficial de la Provincia y en el tablón de anuncios de este ayuntamiento.

Tercero.- Que en el supuesto de que no se presentasen reclamaciones o sugerencias contra este, se considerara definitivamente aprobado, debiendo cumplirse el trámite de la publicación del texto íntegro de la Ordenanza en el Boletín Oficial de la Provincia de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17.3 y 4. del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

Cuarto.- La referida ordenanza entrará en vigor una vez publicada en el BOP y transcurrido el plazo a que se refiere el artículo 70.2. en relación con el 65.2 de la Ley 7/1985 y comenzará a aplicarse a partir del día 1 de enero de 2021.



Anexo I

Artículo primero

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 72 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, el tipo de gravamen del impuesto sobre bienes inmuebles (IBI), aplicable en este término municipal, queda fijado en los términos que se establecen en el artículo siguiente.

Artículo segundo

1.- El tipo de gravamen del impuesto sobre bienes inmuebles, aplicable a los bienes de naturaleza urbana, no sufre modificación y por lo tanto es el 0,4%.

2.- El tipo de gravamen del impuesto sobre bienes inmuebles, aplicable a los bienes de naturaleza rústica, queda fijado en el 0,4%.

Artículo tercero.- Bonificación

a) Tendrán derecho a una bonificación del 50% de la cuota íntegra del impuesto durante los 3 períodos siguientes al otorgamiento de la calificación definitiva las viviendas de protección oficial y las que resulten equiparables a estas conforme a la normativa de la Comunidad Autónoma de Galicia. Dicha bonificación se concederá a petición del interesado, la cual podrá solicitarse en cualquier momento anterior a la terminación de los tres períodos impositivos de duración de aquella y surtirá efecto, en su caso desde el período impositivo siguiente a aquel en que se solicite.

b) Tendrán derecho durante 3 ejercicios presupuestarios a una bonificación potestativa de hasta el 95% de la cuota íntegra del impuesto a favor de los inmuebles urbanos en los que se desarrollen actividades económicas que sean declaradas de especial interés o utilidad municipal por concurrir circunstancias de fomento del empleo, regulada en el artículo 74.2 quáter del Real Decreto Legislativo 2/2004, estableciéndose los siguientes tramos:

- Hasta el 95% por la creación de más de 20 puestos de trabajo.

- Hasta el 75% por la creación de entre 11 y 20 puestos de trabajo.

- Hasta el 50% por la creación de hasta 10 puestos de trabajo.

Esta medida será de aplicación únicamente a aquellos supuestos de implantación de una nueva actividad económica o empresarial, así como aquellos otros que consistan en una ampliación de las instalaciones siempre y cuando implique creación de empleo.

Corresponderá dicha declaración al Pleno de la Corporación y se acordará, previa solicitud del sujeto pasivo, por voto favorable de la mayoría simple de sus miembros.

Artículo cuarto

Gozarán de exención, los siguientes bienes inmuebles:

- Los relacionados en el artículo 62.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales

- Así mismo, previa solicitud, estarán exentos los reseñados en el artículo 62.2 del citado texto legal, surtiendo efecto la exención concedida a partir del período impositivo siguiente a aquel en que se realice la solicitud.

En aplicación del artículo 62.4 del RDL 2/2004, de 5 de marzo, y por razones de criterios de eficiencia y economía en la gestión recaudadora del tributo la exención de la tributación en el impuesto de los recibos y liquidaciones correspondientes a los siguientes inmuebles:

- A los inmuebles rústicos cuya cuota agrupada que resulte de lo previsto en el apartado 2 del artículo 77 del RDL 2/2004, de 5 de marzo, sea inferior a 3,00 €.

- A los inmuebles urbanos cuya cuota líquida sea inferior a 3,00 €.

Artículo quinto

Para lo no previsto expresamente en la presente ordenanza, regirán los preceptos contenidos en la subsección 2ª, de la sección 3ª, del capítulo II, del título II del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, concordantes y complementarios de esta, y en las demás leyes del Estado, reguladoras de la materia, así como en las disposiciones dictadas para su desarrollo.

Disposición final

La referida ordenanza fiscal modificada, aprobada definitivamente por el Pleno del ayuntamiento en sesión celebrada el 27 de octubre de 2020, entrará en vigor el mismo día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y será de aplicación a partir del día uno de enero de 2021, permaneciendo en vigor hasta su modificación o derogación expresa.

Firmado digitalmente al margen.

R. 3.242

V. TRIBUNALIS E XULGADOS

V. TRIBUNALES Y JUZGADOS

Xulgado do Social n.º 1

Ourense

Edicto

NIX: 32054 44 4 2020 0001938

DSP despedimento/cesamentos en xeral 484/2020

Sobre despedimento

Demandante: María Isabel Feijoo Barata

Avogado: Diego Garrido Rodríguez

Demandados: María Concepción Amorín Gómez, Suler Confecciones, SL, Fénix Textil Solutions, SL, Arreglos Amorín, SC, Fondo de Garantía Salarial Fogasa

Dona Mª Elsa Méndez Díaz, letrada da Administración de Xustiza do Xulgado do Social n.º 1 de Ourense, fago saber:

Que no procedemento despedimento/cesamentos en xeral 484/2020 deste xulgado do social, seguidos a pedimento de dona María Isabel Feijoo Barata, contra a empresa Suler Confecciones, SL, e outros sobre despedimento, ditouse unha sentenza en data 19.11.2020, cuxa resolución é do seguinte teor literal:

“Estímase en parte a demanda formulada por dona María Isabel Feijoo Barata, contra as empresas Fénix Textil Solutions, SL, Suler Confecciones, SL, Arreglos Amorín, SC, e dona María Concepción Amorín Gómez, e declaro nulo o despedimento da demandante e declárase extinguida a relación laboral existente entre as partes e condénase conxunta e solidariamente ás empresas Fénix Textil Solutions, SL, e Suler Confecciones, SL, a que lle aboen á demandante a cantidade de 5.596,80 euros en concepto de indemnización e 4.992 euros en concepto de salarios deixados de percibir, así como a cantidade de 12.304 euros en concepto de salarios máis os xuros moratorios legais, coa absolución da demanda para a sociedade civil Arreglos Amorín, SC, e dona María Concepción Amorín Gómez. Notifíqueselles esta sentenza ás partes advertíndolles que contra dela cabe interpoñer un recurso de suplicación ante a Sala do Social do Tribunal Superior de Xustiza de Galicia no prazo dos cinco días

hábeles seguintes ao da súa notificación, por conduto deste xulgado do social. Advírteselle á demandada de que no caso de recurso deberá presentar ante este xulgado do social unha certificación acreditativa de ter ingresado na conta de depósitos e consignacións a cantidade obxecto de condena. Se o ingreso se fai mediante unha transferencia bancaria desde unha conta aberta en calquera entidade bancaria distinta, terá que ingresalo na conta IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274 e facer constar no campo “observacións ou concepto da transferencia” os díxitos que corresponden ao procedemento (3223000065048420), aberta por este xulgado do social na oficina principal do Banco Santander. Pódese substituír a consignación en metálico pola aseguranza mediante aval bancario no que se deberá facer constar a responsabilidade solidaria do avalista. Deberá presentar tamén, unha certificación acreditativa de ter ingresado na conta de recursos de suplicación aberta por este xulgado do social na oficina principal do Banco Santander, o depósito especial de 300 euros.

Así por esta sentenza miña, definitivamente xulgando, pronúncioa, mándoa e asínoa”.

E para que lle sirva de notificación de forma legal á empresa Suler Confecciones, SL, en paradiro descoñecido, expido este edicto para a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia de Ourense.

Advírteselle ao destinatario que as seguintes comunicacións se farán fixando unha copia da resolución ou da cédula no taboleiro de anuncios da oficina xudicial, agás no suposto da comunicación de resolucións que deban revestir forma de auto ou sentenza, ou cando se trate de emprazamento.

Ourense, 24 de novembro de 2020. A letrada da Administración de Xustiza.

Juzgado de lo Social n.º 1

Ourense

Edicto

NIG: 32054 44 4 2020 0001938

DSP despido/ceses en general 484/2020

Sobre despido

Demandante: María Isabel Feijóo Barata

Abogado: Diego Garrido Rodríguez

Demandados: María Concepción Amorín Gómez, Suler Confecciones, SL, Fénix Textil Solutions, SL, Arreglos Amorín, SC, Fondo de Garantía Salarial Fogasa

Doña M^a Elsa Méndez Díaz, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social n.º 1 de Ourense, hago saber:

Que en el procedimiento despido/ceses en general 484/2020 de este juzgado de lo social, seguidos a instancia de doña María Isabel Feijoo Barata, contra la empresa Suler Confecciones, SL, y otras sobre despido, se dictó una sentencia del 10.11.2020, cuya decisión es del siguiente tenor literal:

“Se estima en parte la demanda formulada por doña María Isabel Feijóo Barata, contra las empresas Fénix Textil Solutions, SL, Suler Confecciones, SL, Arreglos Amorín, SC y doña María Concepción Amorín Gómez, y declaro nulo el despido de la demandante y se declara extinguida la relación laboral existente entre las partes y se condena conjunta y solidariamente a las empresas Fénix Textil Solutions, SL, y Suler Confecciones, SL, a que abonen a la demandante la cantidad de 5.596,80 euros en concepto de indemnización y 4.992 euros en

concepto de salarios dejados de percibir, así como la cantidad de 12.304 euros en concepto de salarios más los intereses moratorios legales, con la absolución de la demanda para la sociedad civil Arreglos Amorín, SC, y doña María Concepción Amorín Gómez. Notifíquese esta sentencia a las partes advirtiéndoles que en su contra cabe interponer un recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia en el plazo de los cinco días hábiles siguientes al de su notificación, por conducto de este juzgado de lo social. Se advierte a la demandada de que en caso de recurso deberá presentar ante este juzgado de lo social una certificación acreditativa de haber ingresado en la cuenta de depósitos y consignaciones la cantidad objeto de condena. Si el ingreso se hace mediante una transferencia bancaria desde una cuenta abierta en cualquier entidad bancaria distinta, tendrá que ingresarlo en la cuenta IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274 y hacer constar en el campo “observación o concepto de la transferencia” los dígitos que corresponden al procedimiento (3223000065048420), abierta por este juzgado de lo social en la oficina principal del Banco Santander. Se puede sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario en el que se deberá hacer constar la responsabilidad solidaria del avalista. Deberá presentar también una certificación acreditativa de haber ingresado en la cuenta de recursos de suplicación abierta por este juzgado de lo social en la oficina principal del Banco Santander, el depósito especial de 300 euros.

Así por esta sentencia mía, definitivamente juzgando, la pronuncio, mando y firmo”.

Y para que le sirva de notificación de forma legal a la empresa Suler Confecciones, SL, en paradero desconocido, expido este edicto para la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Ourense.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando una copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la oficina judicial, excepto en el supuesto de la comunicación de resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia, o cuando se trate de emplazamiento.

Ourense, 24 de noviembre de 2020. La letrada de la Administración de Justicia.

R. 3.063

Xulgado do Social n.º 4

Ourense

Dona Virginia Antón Guijarro, letrada de la Administración de Xustiza do Xulgado do Social n.º 4 de Ourense, fago saber:

Que no procedemento DSP 5/2020 deste xulgado do social, seguido a pedimento de dona María Luísa Chamadoira Alonso, contra Fogasa, Cufica Los Campos, SL, Francisco Javier Fidalgo Fidalgo, Pizarras Valdebedul, Pizarras Valdebordeño, Pizarras La Soledad e Pizarras Nueva Galicia, ditouse unha sentenza, cuxo encabezamento e parte dispositiva é a que segue:

Sentenza n.º 411/2020

En Ourense, o 25 de novembro de 2020.

Vistos por min, Pedro F. Rabanal Carbajo, maxistrado-xuíz do Xulgado do Social n.º 4 dos de Ourense, os presentes autos en materia de despedimento e cantidade de entre as seguintes partes:

Como parte demandante dona María Luisa Chamadoira Alonso, con asistencia letrada de dona Patricia Vázquez Álvarez.



Como parte demandada Cufica Los Campos, SL, Pizarras Valdebedul, SL, Pizarras Valdebordoño, SL, Pizarras La Soledad, SL, Pizarras Nueva Galicia, SL e don Francisco Javier Fidalgo Fidalgo, representado polo seu letrado, don Ángel Paz Silva, o FGS. Non comparecen as codemandadas, legalmente citadas.

Resolución:

Estimo a demanda presentada por dona María Luisa Chamadoira Alonso e en virtude diso declaro a nulidade do despedimento da autora e a extinción da relación laboral e condeno solidariamente a Cufica Los Campos, SL, Pizarras Valdebedul, SL, Pizarras Valdebordoño, SL, Pizarras La Soledad, SL, Pizarras Nueva Galicia, SL, e don Francisco Javier Fidalgo Fidalgo a aboarlle á autora unha indemnización de 35.570,89 euros máis outros 19.528,52 euros en concepto de salarios deixados de percibir e outros 3.705,16 euros, en concepto de liquidación, polos conceptos que se recollen no feito probado cuarto, incrementados estes co 10% moratorio legal.

Notifíquelles esta resolución ás partes, a quen se lles fai saber que non é firme e que contra ela cabe un recurso de suplicación ante a Sala de lo Social do Tribunal Superior de Xustiza de Galicia, debendo anunciálo ante este mesmo xulgado por comparecencia ou por escrito no prazo dos cinco días hábiles seguintes ao da súa notificación, para cuxo efecto han de facerse os depósitos legais na conta bancaria do xulgado, indicando o número de autos.

De non anunciarse un recurso contra a presente sentenza, unha vez que sexa firme procédase ao arquivo das actuacións, logo da baixa no libro correspondente.

Así por esta a miña sentenza, da que se expedirá testemuño para a súa unión ás actuacións, pronúncioo, mándoo e asínoo.

E para que así conste e lle sirva de notificación a Cufica Los Campos, SL, Francisco Javier Fidalgo Fidalgo, Pizarras Valdebedul, Pizarras Valdebordoño, Pizarras La Soledad e Pizarras Nueva Galicia, en ignorado paradoiro, expido e asínoo o presente edicto en Ourense, o 26 de novembro de 2020.

A letrada da Administración de Xustiza.

Juzgado de lo Social n.º 4

Ourense

Edicto

Doña Virginia Antón Guijarro, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social n.º 4 de Ourense, hago saber:

Que en el procedimiento DSP 5/2020 de este juzgado de lo social, seguido a instancia de María Luisa Chamadoira Alonso, contra Fogasa, Cufica Los Campos, SL, Francisco Javier Fidalgo Fidalgo, Pizarras Valdebedul, Pizarras Valdebordoño, Pizarras La Soledad y Pizarras Nueva Galicia, se ha dictado una sentencia, cuyo encabezamiento y parte dispositiva es la que sigue:

Sentencia n.º 411/2020

En Ourense, a 25 de noviembre de 2020.

Vistos por mí, Pedro F. Rabanal Carbajo, magistrado-juez del Juzgado de lo Social n.º 4 de los de Ourense, los presentes autos en materia de despido y cantidad de entre las siguientes partes:

Como parte demandante doña María Luisa Chamadoira Alonso, con asistencia letrada de doña Patricia Vázquez Álvarez.

Como parte demandada Cufica Los Campos, SL, Pizarras Valdebedul, SL, Pizarras Valdebordoño, SL, Pizarras La Soledad, SL, Pizarras Nueva Galicia, SL, y don Francisco Javier

Fidalgo Fidalgo, representado por su letrado, don Ángel Paz Silva, el FGS. No comparecen las codemandadas, legalmente citadas.

Fallo:

Estimo la demanda presentada por doña María Luisa Chamadoira Alonso y en virtud de ello declaro la nulidad del despido de la actora y la extinción de la relación laboral y condeno solidariamente a Cufica Los Campos, SL, Pizarras Valdebedul, SL, Pizarras Valdebordoño, SL, Pizarras La Soledad, SL, Pizarras Nueva Galicia, SL, y don Francisco Javier Fidalgo Fidalgo a abonar a la actora una indemnización de 35.570,89 euros más otros 19.528,52 euros en concepto de salarios dejados de percibir y otros 3.705,16 euros, en concepto de liquidación, por los conceptos que se recogen en el hecho probado cuarto, incrementados estos con el 10% moratorio legal.

Notifíquese esta resolución a las partes, a quienes se hace saber que no es firme y que contra ella cabe un recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, debiendo anunciarlo ante este mismo juzgado por comparecencia o por escrito en el plazo de los cinco días hábiles siguientes al de su notificación, a cuyo efecto han de hacerse los depósitos legales en la cuenta bancaria del juzgado, indicando el número de autos.

De no anunciarse un recurso contra la presente sentencia, una vez que sea firme procédase al archivo de las actuaciones, previa baja en el libro correspondiente.

Así por esta mi sentencia, de la que se expedirá testimonio para su unión a las actuaciones, lo pronuncio, mando y firmo.

Y para que así conste y sirva de notificación a Cufica Los Campos, SL, Francisco Javier Fidalgo Fidalgo, Pizarras Valdebedul, Pizarras Valdebordoño, Pizarras La Soledad y Pizarras Nueva Galicia, en ignorado paradoiro, expido y firmo el presente edicto en Ourense, a 26 de noviembre de 2020.

La letrada de la Administración de Justicia.

R. 3.048

Xulgado do Social n.º 4

Vigo

Edicto

NIX: 36057 44 4 2019 0004512

PO procedemento ordinario 902/2019

Sobre ordinario

Demandante: Francisco Manuel Rodríguez Casal

Avogada: Patricia Mariño Rodríguez

Demandados/as: Fogasa, Logística Euroveiga, SLU

Avogado/a: letrado/a de Fogasa

Dona Marta Lagos Suárez-Llanos, letrada da Administración de Xustiza do Xulgado do Social n.º 4 de Vigo, fago saber:

Que no procedemento ordinario 902/2019 deste xulgado do social, seguidos a pedimento de don Francisco Manuel Rodríguez Casal contra a empresa Logística Euroveiga, SLU, sobre ordinario, ditouse a seguinte resolución, cuxa parte dispositiva se xunta:

Estimando parcialmente a demanda interposta por don Francisco Manuel Rodríguez Casal, condeno á empresa Logística Euroveiga, SL, a que lle aboe ao referido autor a cantidade de 177,16 euros, así como un xuro por mora do 10%; todo iso con intervención do Fogasa.



Fáiselles saber ás partes que contra a presente resolución non cabe interpoñer recurso ningún.

Así por esta miña sentenza, definitivamente xulgando en primeira instancia, pronúncioo, mándoo e asínoo.

E para que lle sirva de notificación en legal forma a Logística Euroveiga, SLU, en ignorado paradoiro, expido este edicto para a súa inserción no Boletín Oficial da Provincia de Ourense.

Advírteselle ao destinatario que as seguintes comunicacións se farán fixando unha copia da resolución ou da cédula no taboleiro de anuncios da oficina xudicial, salvo o suposto da comunicación das resolucións que deban revestir forma de auto ou sentenza, ou cando se trate de emprazamento.

Vigo, 25 de novembro de 2020. A letrada da Administración de Xustiza.

A difusión do texto desta resolución a partes non interesadas no proceso no que foi ditada só se poderá levar a cabo logo da disociación previa dos datos de carácter persoal que estes contivesen e con pleno respecto ao dereito á intimidade, aos dereitos das persoas que requirían un especial deber de tutelar ou á garantía do anonimato das vítimas ou prexudicados, cando proceda.

Os datos persoais incluídos nesta resolución non poderán ser cedidos nin comunicados con fins contrarios ás leis.

Juzgado de lo Social n.º 4

Vigo

Edicto

NIG: 36057 44 4 2019 0004512

PO procedimiento ordinario 902/2019

Sobre ordinario

Demandante: Francisco Manuel Rodríguez Casal

Abogada: Patricia Mariño Rodríguez

Demandados/as: Fogasa, Logística Euroveiga, SLU

Abogado/a: letrado/a de Fogasa

Doña Marta Lagos Suárez-Llanos, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social n.º 4 de Vigo, hago saber:

Que en el procedimiento ordinario 902/2019 de este juzgado de lo social, seguidos a instancia de don Francisco Manuel Rodríguez Casal contra la empresa Logística Euroveiga, SLU, sobre ordinario, se ha dictado la siguiente resolución, cuya parte dispositiva se adjunta:

Estimando parcialmente la demanda interpuesta por don Francisco Manuel Rodríguez Casal, condeno a la empresa Logística Euroveiga, SL, a que le abone al referido actor la cantidad de 177,16 euros, así como un interés por mora del 10%; todo ello con intervención del Fogasa.

Se hace saber a las partes que contra la presente resolución no cabe interponer recurso ninguno.

Así por ésta mi sentencia, definitivamente juzgando en primera instancia, lo pronuncio, mando y firmo.

Y para que sirva de notificación en legal forma a Logística Euroveiga, SLU, en ignorado paradoiro, expido este edicto para su inserción en el Boletín Oficial de la Provincia de Ourense.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando una copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia, o cuando se trate de emplazamiento.

Vigo, 25 de noviembre de 2020. La letrada de la Administración de Justicia.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que fue dictada sólo se podrá llevar a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que estos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos ni comunicados con fines contrarios a las leyes.

R. 3.065

Xulgado de 1ª Instancia n.º 5

Ourense

Edicto

Cédula de notificación

NIX: 32054 42 1 2019 0001018

XVB xuízo verbal 153/2019

Sobre: reclamación de cantidade

Demandante: Carlos Piñeiro González

Procuradora: Sonia Ogando Vázquez

Avogado: Carlos José Coladas-Guzmán Larraya

Demandados: José Ignacio Rodríguez Pérez, Ana Estéban Vila

No procedemento de referencia ditouse sentenza cuxo encabezamento e resolución son do teor literal seguinte:

“Xuíz que a dita: maxistrado-xuíz Gómez Bande

Lugar: Ourense

Data: dezasete de abril de dous mil dezanove

Dona Ana María Gómez Bande, xiúza titular do Xulgado de 1ª Instancia n.º 5 de Ourense, viu os presentes autos de xiúzo verbal seguidos ante este xulgado baixo o n.º 153 do ano 2019, a pedimento da procuradora Sra. Ogando Vázquez, no nome e na representación de Carlos Piñeiro González, asistido do letrado Sr. Coladas-Guzmán Larraya, e como demandados José Ignacio Rodríguez Pérez e Ana Estéban Vila, en situación de rebeldía procesual todos eles, constando nas actuacións as súas circunstancias persoais”.

...

“Estimo a demanda interposta pola procuradora, Sra. Ogando Vázquez, no nome e na representación de Carlos Piñeiro González, asistido do letrado Sr. Coladas-Guzmán Larraya e como demandados José Ignacio Rodríguez Pérez e Ana Estéban Vila, en situación de rebeldía procesual e condeno aos demandados a que lle aboen solidariamente á parte autora, a cantidade de 2.000,00 euros, mailos xuros, segundo o disposto no fundamento xurídico segundo in fine e sen facer especial pronunciamento en custas.

Notifíqueselles esta sentenza ás partes, facéndolles saber que contra ela non cabe recurso de apelación.

Lévese o orixinal ao libro de sentenzas.

Por esta a miña sentenza, da que se expedirá testemuño para incorporalo ás actuacións, pronúncioo, mándoo e asínoo”.

E, como consecuencia do paradoiro ignorado de José Ignacio Rodríguez Pérez e Ana Estéban Vila, esténdese esta cédula para que lles sirva de notificación.

Ourense, 23 de novembro de 2020. O/a letrado/a da Administración de Xustiza.



A difusión do texto desta resolución a partes non interesadas no proceso no que foi ditada só poderá levarse a cabo logo da disociación previa dos datos de carácter persoal que estes contivesen e con pleno respecto ao dereito á intimidade, aos dereitos das persoas que requiran un especial deber de tutelar ou á garantía do anonimato das vítimas ou persoas prexudicadas, cando proceda.

Os datos persoais incluídos nesta resolución non poderán ser cedidos nin comunicados con fins contrarios ás leis.

Juzgado de 1ª Instancia n.º 5

Ourense

Edicto

Cédula de notificación

NIG: 32054 42 1 2019 0001018

JVB juicio verbal 153/2019

Sobre: reclamación de cantidad

Demandante: Carlos Piñeiro González

Procuradora: Sonia Ogando Vázquez

Abogado: Carlos José Coladas-Guzmán Larraya

Demandados: José Ignacio Rodríguez Pérez, Ana Estéban Vila

En el procedimiento de referencia se dictó sentencia, cuyo encabezamiento y resolución son del tenor literal siguiente:

“Juez que la dicta: magistrado-juez Gómez Bande

Lugar: Ourense

Fecha: diecisiete de abril de dos mil diecinueve

Doña Ana María Gómez Bande, jueza titular del Juzgado de 1ª Instancia n.º 5 de Ourense, vio los autos de juicio verbal seguidos ante este juzgado bajo el n.º 153 del año 2019, a instancia de la procuradora Sra. Ogando Vázquez, en nombre y representación de Carlos Piñeiro González, asistido del letrado Sr.

Coladas-Guzmán Larraya, y como demandados José Ignacio Rodríguez Pérez y Ana Estéban Vila, en situación de rebeldía procesal todos ellos, constando en las actuaciones sus circunstancias personales”.

...

“Estimo la demanda interpuesta por la procuradora, Sra. Ogando Vázquez, en nombre y representación de Carlos Piñeiro González, asistido del letrado Sr. Coladas-Guzmán Larraya, y como demandados José Ignacio Rodríguez Pérez y Ana Estéban Vila, en situación de rebeldía procesal, y condeno a los demandados a que abonen, solidariamente, a la parte actora, la cantidad de 2.000,00 euros, más los intereses, según lo dispuesto en el fundamento jurídico segundo in fine y sin hacer especial pronunciamiento en costas.

Notifíquese esta sentencia a las partes, haciéndoles saber que contra la misma no cabe recurso de apelación.

Llévese el original al libro de sentencias.

Por esta mi sentencia, de la que se expedirá testimonio para incorporarlo a las actuaciones, lo pronuncio, mando y firmo”.

Y como consecuencia del paradero ignorado de José Ignacio Rodríguez Pérez y Ana Estéban Vila, se extiende la presente cédula para que les sirva de notificación.

Ourense, 23 de noviembre de 2020. El/la letrado/a de la Administración de Justicia.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que fue dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que éstos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o personas perjudicadas, cuando proceda.

Los datos personales incluídos en la presente resolución no podrán ser cedidos ni comunicados con fines contrarios a las leyes.

R. 3.006



849; 0; 531**9**; SANJURJO RODRIGUEZ, GEMA
 850; 0; 4448***; SANTOS OSORIO, PABLO
 851; 0; 44**7*0*; SANTOS OSORIO, RUBEN
 852; 0; *4**67*2; SELAS SEARA, ROBERTO
 853; 0; *6*9*15*; SENDIN BARCIA, MARIA DEL SOL
 854; 0; **8**388; SENDIN SIMON, GUILLERME
 855; 0; *4**98*6; SIEIRO PEREZ, IVAN
 856; 0; 3*9**8*5; SIERRA SILVA, ROBERTO
 857; 0; 7*7*38**; SILVA SAYANS, MARIA DEL MAR
 858; 0; **4*136*; SOARES DA SILVA, SANDRA
 859; 0; 3*8*6*8*; SOBRADO SOUSA, OSCAR JAVIER
 860; 0; **912**1; SORGA PRADO, RAMIRO
 861; 0; *391*5**; SORIANO BIOSCA, MARIA TERESA
 862; 0; 3*99**5; SOTELO FERNANDEZ, FERMIN
 863; 0; **8**524; SUAREZ ALVAREZ, ANXO
 864; 0; 44**9*6; SUAREZ JIMENEZ, MIGUEL ANGEL
 865; 0; 3***685; SUAREZ LORENZO, MARIA LUISA
 866; 0; *4*83*1*; SUAREZ MONTOYA, GABRIEL
 867; 0; **4*6*56; TABOADA NOVOA, EMILIO
 868; 0; 4*4*7**2; TABOADA PORTAL, ISABEL
 869; 0; *49*4**2; TESOURO MOLINA, ELIA
 870; 0; *4*91**7; TESOURO PINTO, DIEGO
 871; 0; 4*4**60*; TORREIRO SEBASTIAN, CRISTINA
 872; 0; 767***0*; TRIGAS DOMINGUEZ, IVAN
 873; 0; *4**966*; VALCARCEL PEREZ, ANTONIO
 874; 0; 444**8**; VARELA LASO, CARLA
 875; 0; 34***4*0; VARELA PEREZ, MARTA
 876; 0; 4*0*15*; VARIAS RODRIGUEZ, ELISABET
 877; 0; 3*94**8; VAS MEDELA, JOSE MANUEL
 878; 0; 4**5*2*0; VAZ VIEIRA, JOSE AUGUSTO
 879; 0; **7*052*; VAZQUEZ CARIDE, CARLOS GABRIEL
 880; 0; *4**7*73; VAZQUEZ CONDE, ANA BELEN
 881; 0; 767****6; VAZQUEZ DORADO, MARIA BELEN
 882; 0; 3**5*03; VAZQUEZ MAYA, MARIA TERESA
 883; 0; *492*8**; VAZQUEZ NOVELLE, ANTONIO
 884; 0; *67*1**6; VAZQUEZ RAMOS, MONICA
 885; 0; 44*5**2*; VAZQUEZ RODRIGUEZ, BEATRIZ
 886; 0; 3*9*7**7; VAZQUEZ RODRIGUEZ, INES
 887; 0; **455*4*; VAZQUEZ RODRIGUEZ, MANUEL
 888; 0; **84**6; VAZQUEZ SALCEDA, IVO
 889; 0; 34**0*8*; VAZQUEZ TEIXEIRA, MARTA SUSANA
 890; 0; 34**86**; VAZQUEZ TROITIÑO, PATRICIA
 891; 0; 4*4*43**; VAZQUEZ VAZQUEZ, ADRIAN
 892; 0; *4**257; VAZQUEZ VAZQUEZ, JAVIER
 893; 0; 4**8*23*; VEGA LAMAS, JORGE
 894; 0; 3**63**5; VELEZ RODRIGUEZ, JUAN CARLOS
 895; 0; *44**20*; VELOSO CERREDELO, ESTEFANO
 896; 0; 4*4*7**6; VERGARA RODRIGUEZ, MARIA VICTORIA
 897; 0; 5*1*8**1; VIDAL VAZQUEZ, IVAN MANUEL
 898; 0; *4**648*; VIDES CARVALHO, JORGE
 899; 0; 27*1***; VIEIRA PINTO NOVO, OFELIA MARINA
 900; 0; **989**4; VILARCHAO GALLEGO, JUAN MANUEL
 901; 0; **3**802; VILARIÑO NEIRA, TAMARA
 902; 0; **7*829; VILLARINO TORRADO, MARTA
 903; 0; **5*7*13; VILLASOL RODRIGUEZ, EVA
 904; 0; 32**58*; VIÑAS MAYO, RUBEN

2.º) Ordenar la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, en la página web www.depourense.es y en la sede electrónica de la Diputación Provincial de Ourense.

Contra esta resolución podrá interponerse un recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo de Ourense (u otro que resultase territorialmente competente en aplicación de las reglas establecidas en el artículo 14 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa), en el plazo de dos meses. Los plazos se computarán de fecha a fecha a partir del día siguiente al de la publicación. En el caso de que el día de vencimiento sea inhábil, se entenderá prorrogado dicho plazo al primero día hábil siguiente.”

Ourense, 29 de noviembre de 2021. El presidente.
 Fdo.: José Manuel Baltar Blanco.

R. 3.104

III. COMUNIDADE AUTÓNOMA III. COMUNIDAD AUTÓNOMA

Consellería de Emprego e Igualdade Xefatura Territorial Ourense

Convenio ou acordo: Construción e Obras Públicas

Expediente: 32/01/0080/2021

Data: 15/11/2021

Asunto: resolución de inscrición e publicación

Destinatario: María José de Miguel Pérez

Código de convenio número 32000155011981

Logo de ver a acta do acordo parcial na que se pacta o calendario laboral para axustar a xornada anual ao convenio xeral da construción vixente, en que se fixan os días non laborables do sector da Construción de Ourense para o ano 2022, o 29/10/2021, a Comisión Negociadora conformada polos/as representantes da Asociación Provincial de Empresarios da Construción de Ourense (ACO) e a representación social (UXT- FICA e HABITAT de CCOO de Galicia) e, de conformidade co que dispoñen o artigo 90.2 e 3 do Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o Texto refundido da Lei do estatuto dos traballadores (BOE 255, do 24 de outubro de 2015), o Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo (BOE 143, do 12 de xuño de 2010) e o Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo (BOE 232, do 28 de setembro de 1982]) e as demais normas aplicables do dereito común, a Xefatura Territorial da Consellería de Emprego e Igualdade, resolve:

Primeiro. Ordenar a súa inscrición e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, creado mediante a Orde do 29 de outubro de 2010 (DOG 222, do 18 de novembro de 2010) e, notificárllelo ás representacións empresarial e social da Comisión Negociadora.

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

O xefe territorial da Consellería de Emprego e Igualdade en Ourense. Asdo.: Yago Borrajo Sánchez.

Documento asinado electronicamente.

Acta do acordo parcial da Comisión Paritaria

Calendario laboral 2022

UXT-FICA: Javier Carreiro Vázquez

Hábitat de CC.OO. de Galicia: Antonio Pérez Jácome

ACO: Cesáreo Fernández Ríos

En Ourense, ás 19.00 horas do venres 29 de outubro de 2021, reúnenos nos locais da Asociación Provincial de Empresarios da Construción de Ourense (ACO) as persoas indicadas na marxe, integrantes da Comisión Paritaria do convenio provincial do sector da construción vixente para a provincia de Ourense. Preside a reunión Antonio Pérez Jácome e noméase secretario a Cesáreo Fernández Ríos.

Unha vez aberta a sesión, tras diversas intervencións e o posterior debate e deliberación por todas as partes intervinientes e conforme o artigo 9.º do convenio provincial, vixente adóptanse os seguintes acordos:

Acordo primeiro. Calendario laboral 2022

Tras formular diversas propostas as partes, ACO, UXT-FICA e Hábitat de CC.OO. de Galicia, pactan o seguinte calendario laboral para axustar a xornada anual a 1.736 horas, conforme o



Convenio xeral da Construción vixente e fixan como días non laborables do sector da construción para o ano 2022, os seguintes: 7 de xaneiro, 28 de febreiro, 16 de maio, 16 de agosto, 31 de outubro e 5, 7, 9 e 23 de decembro.

Estes días poderán permutarse por outros diferentes, tras o acordo previo entre a empresa e o persoal traballador. Cando un festivo local coincida con algún día non laborable de convenio, este pasarase ao día laboral anterior ou posterior.

Estes días non computarán para os efectos do disfrute das vacacións. Este acordo producirá efectos desde o día seguinte á súa sinatura, con independencia da data da súa publicación no BOP.

Acordo segundo. Delegación

Acórdase por unanimidade autorizar a María José de Miguel Pérez, con DNI 34 962 616 V, para que poida realizar os trámites precisos para presentar esta acta e os acordos que contén, con facultades para aclarala, emendala, corrixila, completala e integrala, se for o caso, para o seu rexistro, inscrición, depósito e publicación.

Ao non haber máis asuntos que tratar, péchase a sesión.

Unha vez lida polas partes e estando todas conformes, acórdase por unanimidade, tras a aprobación previa, redactar a presente acta, e asinase no lugar na data arriba mencionados, ás 20.00 horas.

Consellería de Empleo e Igualdad

Jefatura Territorial Ourense

Convenio o acordo: Construción y Obras Públicas

Expediente: 32/01/0080/2021

Fecha: 15/11/2021

Asunto: resolución de inscrición y publicación

Destinatario: María José de Miguel Pérez

Código de convenio número 32000155011981

Tras haber visto el acta de acuerdo parcial en la que se pacta el calendario laboral para ajustar la jornada anual al convenio general de la construcción vigente, se fijan los días no laborables del sector de la Construcción para el año 2022, el 29/10/2021, la Comisión Negociadora conformada por los/las representantes de la Asociación Provincial de Empresarios de la Construcción de Ourense (ACO) y la representación social (UXT- FICA y Hábitat de CCOO de Galicia) y, de conformidad con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE 255, de 24 de octubre de 2015) el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (BOE 143, de 12 de junio de 2010) y el Real Decreto 2412/82, de 24 de julio, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Galicia, en materia de Trabajo (BOE 232, de 28 de septiembre de 1982) y, las demás normas aplicables del derecho común, la Jefatura Territorial de la Consejería de Empleo e Igualdad, resuelve:

Primero. Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Galicia, creado mediante la Orden de 29 de octubre de 2010 (DOG 222, de 18 de noviembre de 2010) y, notificárselo a las representaciones empresarial y social de la Comisión Negociadora.

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

El jefe territorial de la Consejería de Empleo e Igualdad en Ourense. Fdo.: Yago Borrajo Sánchez.

Documento firmado electrónicamente.

Acta del acuerdo parcial de la Comisión Paritaria
Calendario laboral 2022

UXT-FICA: Javier Carreiro Vázquez

Hábitat de CC.OO. de Galicia: Antonio Pérez Jácome

ACO: Cesáreo Fernández Ríos

En Ourense, a las 19.00 horas del viernes 29 de octubre de 2021, se reúnen en los locales de la Asociación Provincial de Empresarios de la Construcción de Ourense (ACO) las personas indicadas al margen, integrantes de la Comisión Paritaria del convenio provincial del sector de la construcción vigente para la provincia de Ourense. Preside la reunión Antonio Pérez Jácome y se nombra secretario a Cesáreo Fernández Ríos.

Una vez abierta la sesión, tras diversas intervenciones y posterior debate y deliberación por todas las partes intervinientes y conforme al artículo 9.º del convenio provincial vigente, se adoptan los siguientes acuerdos:

Acuerdo primero. Calendario laboral 2022

Tras formular las partes diversas propuestas, ACO, UGT-FICA y Hábitat de CC.OO. de Galicia, pactan el siguiente calendario laboral para ajustar la jornada anual a 1.736 horas conforme al Convenio General de la Construcción vigente y fijan como días no laborables del sector de la Construcción para el año 2022, los siguientes: 7 de enero, 28 de febrero, 16 de mayo, 16 de agosto, 31 de octubre y 5, 7, 9 y 23 de diciembre.

Estos días podrán permutarse por otros diferentes, tras el acuerdo previo entre empresa y personal trabajador. Cuando un festivo local coincida con algún día no laborable de convenio, este se pasará al día laboral anterior o posterior.

Estos días no computarán para los efectos del disfrute de las vacaciones. Este acuerdo producirá efectos desde el día siguiente a su firma, con independencia de la fecha de su publicación en el BOP.

Acuerdo segundo. Delegación

Se acuerda por unanimidad autorizar a María José de Miguel Pérez, con DNI 34 962 616 V, para que pueda realizar los trámites necesarios para presentar este acta y los acuerdos que contiene, con facultades para aclararla, subsanarla, corregirla, completarla e integrarla en su caso, para su registro, inscripción, depósito y publicación.

Al no haber más asuntos que tratar, se finaliza la sesión.

Una vez leída por las partes y estando todas conformes, acuerdan por unanimidad, tras su aprobación, redactar la presente acta y la firman en lugar y en la fecha arriba mencionados, a las 20.00 horas.

R. 3.012

IV. ENTIDADES LOCAIS IV. ENTIDADES LOCALES

Baltar

Convocatoria do proceso selectivo para a contratación laboral que se indica a continuación, segundo as bases aprobadas por resolución da Alcaldía no expediente 364/2021:

1. Número e denominación: 9 auxiliares de axuda a domicilio e creación dunha bolsa de emprego



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

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

Información pública

Expediente: A/32/31320

Asunto: solicitude de concesión de aproveitamento de augas.

Peticionario: Consellería do Medio Rural - SPIF

NIF nº: S 1511001H

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

Nome do río ou corrente: regato innominado

Caudal solicitado: 522,72 m³

Punto de emprazamento: Cernego (San Víctor)

Termo municipal e provincia: Vilamartín de Valdeorras (Ourense)

Destino: extinción de incendios

Coordenadas (UTM-ETRS89): regato innominado:

X = 657.419; Y = 4.699.481

Breve descripción das obras e finalidade:

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

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

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

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

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

Documento asinado electronicamente.

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

Información pública

Expediente: A/32/31320

Asunto: solicitud de concesión de aprovechamiento de aguas.

Peticionario: Consellería del Medio Rural - SPIF

NIF nº: S 1511001H

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

Nombre del río o corriente: regato innominado

Caudal solicitado: 522,72 m³

Punto de emplazamiento: Cernego (San Víctor)

Término municipal y provincia: Vilamartín de Valdeorras (Ourense)

Destino: extinción de incendios

Coordenadas (UTM-ETRS89): regato innominado:

X = 657.419; Y = 4.699.481

Breve descripción de las obras y finalidad:

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

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

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

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

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

Documento firmado electrónicamente.

R. 2.244

III. COMUNIDADE AUTÓNOMA III. COMUNIDAD AUTÓNOMA

Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade

Convenio ou Acordo: Construción e Obras Públicas

Expediente: 32/01/0029/2023

Data: 02/08/2023

Asunto: resolución de inscripción e publicación

Destinatario: María José de Miguel Pérez

Código de convenio número 32000155011981

Unha vez visto o texto do convenio colectivo da empresa Construción e Obras Públicas para os anos 2022-2026, que subscribiu o día 07/06/2023, a comisión negociadora conformada pola parte empresarial (Asociación Provincial de Empresarios da Construción de Ourense (ACO) e pola representación das persoas traballadoras (FICA-UXT e CC.OO.), e de conformidade co que dispón o artigo 90.2 e 3 do Real decreto 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, graveiras, areeiras e a explotación e manufactura de terras industriais, ben explotadas ao descuberto, galerías ou minas e vetas explotadas para uso propio polas empresas dedicadas principalmente á construción e obras públicas en xeral, aínda que a produción non se absorba totalmente por estas.
- Canteiras, graveiras e areeiras, cuxa materia se destine a construción e obras públicas e non sexan explotadas directamente por empresas construtoras.
- Os traballos que se realicen nos portos, en terra firme, peiraos e espigóns.
- Fabricación de elementos auxiliares e materiais da construción para a súa exclusiva ou preferente utilización e consumo, absorbéndose nas propias obras toda ou a maior parte da devandita produción.
- Rexeneración de praias.
- Movemento de terras.
- Carpintaría utilizada polas empresas da construción, ben sexa nas obras ou nos seus talleres; con todo, non será de aplicación este convenio a aqueles talleres de carpintaría que aínda traballando con elementos para a construción non pertencen a empresas deste ramo.
- Colocación de artigos de pedra artificial, puída ou sen puír, así como a súa fabricación a pé de obra para a súa utilización exclusiva da.
- Colocación de illantes en obras, como actividade principal.
- Abastecemento e saneamento de augas, colocación de tubaxes e elementos accesorios destas; apertura e peche de gabias e as súas reparacións, incluíndo as que se realizan para calquera clase de instalacións de subministracións, tales como gas,

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

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



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

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

Artigo 3.º Vixencia

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

Artigo 4.º Denuncia

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

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

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

Artigo 6.º Lexislación complementaria

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

Artigo 7.º Comisión paritaria

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

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

Por FICA UXT: Manuel B. González Rodríguez

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

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

Artigo 8.º Funcións e procedementos da Comisión paritaria

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

- 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 extingüíndose xuntamente coa extinción do contrato da persoa traballadora afectada coa súa empresa. O devandito complemento retributivo “ad personam”, reflectirase nos recibos oficiais de salario coa denominación de “antigüidade consolidada”.

Artigo 17.º Prima de casado/a

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

Artigo 18.º Roupa de traballo

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

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

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

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

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

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

Artigo 20.º Indemnizacións

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

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

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

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

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

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

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

4. Aos efectos de acreditar o dereito ás indemnizacións aquí pactadas considerárase 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, xustificando, 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 funcións con eficacia adecuada.

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

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

Artigo 25.º Desgaste de ferramentas

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



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

Artigo 26.º Entrega das copias básicas dos contratos

Entregarase copia básica dos contratos conforme a legalidade vixente.

Artigo 27.º Formación continua

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

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

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

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

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

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

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

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

Artigo 28.º Ingreso no traballo

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

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

3. Así mesmo, a empresa deberá enviar ou 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 poderán concertarse por escrito un período de proba que en ningún caso poderá exceder de:

a) Técnicos titulados superiores e medios: seis meses.

b) Empregados:

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

- Niveis VI ao X: dous meses.

- Resto de persoal: quince días naturais.

c) Persoal operario:

- Encargados e capataces: un mes.

- Resto de persoal: quince días naturais.

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

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

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

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

Artigo 32.º Contratación

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

Artigo 33.º Contrato fixo de persoal

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

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

Artigo 34.º Outras modalidades de contratación

1. Contrato de duración determinada por circunstancias da produción.

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

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

2. Contrato de posta a disposición

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

3. Contrato de formación en alternancia

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

l) Non poderá establecerse período de proba nestes contratos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5. Disposicións comúns aos contratos formativos

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artigo 35.º Contrato fixo-discontinuo

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



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

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

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

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

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

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

b) Anos de servizo e experiencia na empresa.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artigo 36.º Subcontratación

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

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

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

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

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

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

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

2. En todos os supostos de finalización, perda, rescisión ou cesión dunha contrata, así como respecto de calquera outra figu- ra ou modalidade que supoña a substitución entre entidades, persoas físicas ou xurídicas que leven a cabo a actividade de que se trata, os traballadores da empresa saínte adscritos a dita con- trata pasarán a adscribirse á nova empresa ou entidade que vaia a realizar a actividade obxecto da contrata, respectando esta os dereitos e obrigas que gocen na empresa substituída.

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

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

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

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

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

c) Traballadores de novo ingreso que por esixencia do cliente se incorporaron á contrata como consecuencia dunha 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 anterio- res á finalización efectiva da contrata.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

xa viñese aboando ou tivese que aboar, mediante calquera concepto ou fórmula retributiva, unha compensación económica polas circunstancias descritas con anterioridade, as ditas compensacións económicas quedarán compensadas e 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:

- a) Titulación adecuada.
- b) Coñecemento do posto de traballo.
- c) Historial profesional.
- d) Ter desempeñado función de superior categoría profesional.
- e) Superar satisfactoriamente as probas que se proponan, 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 efectúan durante a metade da xornada ou en menos tempo, o plus será do 10%.

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

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

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

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

Artigo 49.º Traballos nocturnos

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

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

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

Artigo 50.º Realización de horas extraordinarias

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

Artigo 51.º Limite de horas extraordinarias

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

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

Artigo 52.º Retribución das horas extraordinarias

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

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

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

Artigo 53.º Vacacións

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

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

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

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

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

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

6. No caso de que o período de vacacións coincida cunha incapacidade temporal por continxencias distintas ás sinaladas no parágrafo anterior que imposibilite á persoa traballadora gozalas, total ou parcialmente, durante o ano natural ao que corresponden, a persoa traballadora poderá facelo unha vez finalice a súa incapacidade e sempre que non transcorresen máis de 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/ás seus/súas compañeiros/as.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artigo 62.º Faltas moi graves

Considéranse faltas moi graves as seguintes:

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

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

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

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

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

f) A revelación de calquera información de reserva obrigada.

g) A competencia desleal.

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

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

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

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

l) A desobediencia continuada ou persistente.

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

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

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

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

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

Artigo 63.º Sancións. Aplicación

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

a) Faltas leves:

- Amoestación verbal.

- Amoestación por escrito.

b) Faltas graves:

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

c) Faltas moi graves:

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

- Despedimento.

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

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

b) A súa categoría profesional.

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

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

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

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

Artigo 64.º Outros efectos das sancións

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



Artigo 65.º Procedementos de resolución de conflitos

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

Disposición adicional

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

Disposición transitoria

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

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

a) A delimitación das persoas partícipes.

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

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

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

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

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

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

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

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

Asinan:

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

ANEXO I

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

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

DIETA: 34,96
 MEDIA DIETA: 15,33

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



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

ANEXO II

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

DIETA: 36,99
 MEDIA DIETA: 16,26

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



Anexo III
Modelo de recibo de liquidación da relación laboral

N.º
Data de expedición

Recibo de liquidación

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

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

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

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

(1) Si ou non

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

Selo e firma

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



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

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

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

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

B) Proposta de recolocación efectiva:

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

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

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

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

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

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

_____, ___ de _____ de 20__

Recibín: ___ de _____ de 20__

Asdo.: _____
A empresa

Asdo.: _____
A persoa traballadora

Consellería de Promoción de Empleo e Igualdad

Convenio o Acuerdo: Construcción y Obras Públicas

Expediente: 32/01/0029/2023

Data: 02/08/2023

Asunto: resolución de inscripción y publicación

Destinatario: María José de Miguel Pérez

Código de convenio número 32000155011981.

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

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

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

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

Fdo.: Yago Borrajo Sánchez.

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

Artículo 1.º Ámbito de aplicación

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

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

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

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

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

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

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

- Regeneración de playas.

- Movimiento de tierras.

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

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

- Colocación de aislantes en obras, como actividad principal.

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

- La confección de cañizos y cielos rasos.

- Las empresas inmobiliarias, incluidas las cooperativas de viviendas.

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

- La promoción o ejecución de urbanizaciones.

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

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

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

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

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

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

- Gestión de residuos en obra.

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

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

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

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



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

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

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

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

e) El comercio de construcción mayoritario y exclusivista.

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

Artículo 2.º Ámbito personal

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

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

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

Artículo 3.º Vigencia

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

Artículo 4.º Denuncia

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

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

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

Artículo 6.º Legislación complementaria.

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

Artículo 7.º Comisión Paritaria.

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

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

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

Por FICA UGT: Manuel B. González Rodríguez

Por CC.OO. do HABITAT: Antonio Pérez Jácome

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

Cesáreo Fernández Ríos

María J. de Miguel Pérez

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

Artículo 8.º Funciones y procedimientos de la Comisión Paritaria

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

a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del presente convenio.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

pondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Artículo 9.º Jornada laboral

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

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

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

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

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

Artículo 10.º Sueldo base y remuneración total

Según anexo I y anexo II.

Artículo 11.º Plus de asistencia

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

Artículo 12.º Pérdida del plus de asistencia

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

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

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

Artículo 13.º Plus de transporte

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 14.º Incrementos económicos

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

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



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

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

Artículo 15.º Dietas

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

Artículo 16.º Antigüedad consolidada

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

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

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

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

Artículo 17.º Prima de casado/a

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

Artículo 18.º Ropa de trabajo

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

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

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

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

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

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

Artículo 20.º Indemnizaciones

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 21.º Permisos y licencias

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

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

a) Quince días naturales, en caso de matrimonio.

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

c) Dos días naturales por matrimonio de hijo.

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

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

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

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

h) Un día por traslado del domicilio habitual.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

Artículo 23.º Repercusión en precios

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

Artículo 24.º Seguridad e higiene

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

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

Serán funciones de esta comisión:

- Recabar del Ministerio de Trabajo y de la Xunta de Galicia el reconocimiento oficial como interlocutor social sectorial en materia de seguridad e higiene, tanto en su aspecto legislativo como en el desarrollo de planes y medidas formativas.

- Estudiar y acordar los mecanismos oportunos de coordinación de la información provincial en materia de siniestralidad en el sector, que suministrarán las comisiones específicas provinciales o, en su defecto, las comisiones paritarias de los convenios.

- Promover cuantas medidas consideren tendentes a mejorar la situación del sector en esta materia, teniendo como objetivo el extender la preocupación por la seguridad e higiene a todos los niveles, fomentando campañas de sensibilización, etc.

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

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

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

Artículo 25.º Desgaste de herramientas

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

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

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

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

Artículo 27.º Formación continua

Para aquellos trabajadores que asistan a acciones formativas presenciales, correspondientes a la convocatoria de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo (FTFE), gestionadas por la Fundación Laboral de la Construcción (FLC), el 50% de las horas que precise esa acción serán dentro de la

jornada laboral o se deducirán de la misma en dicho porcentaje, siempre que se den las siguientes condiciones:

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 28.º Ingreso en el trabajo

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

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

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

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

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

Artículo 29.º Pruebas de aptitud

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

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

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

Artículo 30.º Reconocimientos médicos

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

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

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

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

Artículo 31.º Período de prueba

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

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

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

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

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

Artículo 32.º Contratación

El ingreso al trabajo -que podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, disposiciones complementarias y en el onveni (Convenio General del Sector de la construcción)- será para un puesto de trabajo concreto. Éste viene determinado por las tareas o funciones que desempeñe la persona trabajadora, la categoría profesional que le corresponda dentro de la clasificación vigente y por el centro de trabajo donde se desempeñe la actividad, de manera que cualquier modificación en alguno de los factores anteriores constituye un cambio de puesto de trabajo.

Artículo 33.º Contrato fijo de plantilla

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

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

Artículo 34.º Otras modalidades de contratación

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

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

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

2. Contrato de puesta a disposición.

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Contrato de formación en alternancia.

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

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

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

c) La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o universidades con empresas y entidades colaboradoras. Además, el tipo de trabajo que debe prestar la persona trabajadora en formación estará directamente relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto de contrato. Entre estas tareas se incluyen las labores de limpieza y mantenimiento de los utensilios y herramientas empleados en la labor conjunta con la diligencia correspondiente a su aptitud y conocimientos profesionales.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

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

5. Disposiciones comunes a los contratos formativos

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

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

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

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

d) Los límites de edad en la duración máxima del contrato formativo no serán de aplicación cuando se concierte con personas con discapacidad o con los colectivos en situación de exclusión social previstos en el artículo 2 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la Regulación del Régimen de las Empresas de Inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente. Reglamentariamente se establecerán dichos límites para adecuarlos a los estudios, al plan o programa formativo y al grado de discapacidad y características de estas personas.

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 35.º Contrato fijo-discontinuo

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

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

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

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

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

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

El orden de llamamiento se regirá por los siguientes criterios:

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

b) Años de servicio y experiencia en la empresa.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 36.º Subcontratación

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

2. Asimismo, se extenderá la responsabilidad a la indemnización de naturaleza no salarial por muerte, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta o total derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional pactada en el artículo 65 del CGSC quedando limitado el ámbito de esta responsabilidad exclusivamente respecto de los trabajadores de las empresas subcontratadas obligadas por el Convenio General del Sector de la Construcción.

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

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

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

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

2. En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión o cesión de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trata, los trabajadores de la empresa saliente adscritos a dicha contrata pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad que vaya a realizar la actividad objeto de la contrata, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida.

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 39.º Discreción profesional

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

Artículo 40.º Deberes del empresario

En relación con la prestación de trabajo, el empresario está obligado a facilitar a los trabajadores cuantos medios sean precisos para la adecuada realización de su cometido, así como los medios de protección necesarios a efectos de su seguridad y salud en el trabajo y velar por el uso efectivo de los mismos y, en general, a respetar los derechos laborales de los trabajadores establecidos en el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores.



Artículo 41.º Reclamaciones de los/as trabajadores/as

Sin perjuicio del derecho que asiste a los trabajadores de acudir y plantear sus reclamaciones ante la autoridad administrativa o jurisdiccional competente, podrán presentarlas ante la empresa en que prestan servicio, a través de sus representantes legales o sus jefes inmediatos.

Las empresas tratarán de resolver estas reclamaciones en el plazo más breve posible, con objeto de evitar o reducir su planteamiento formal en las mencionadas instancias.

Artículo 42.º Ascenso, procedimiento

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

1. El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o especial confianza, será de libre designación y revocación por la empresa.

2. Para ascender, cuando proceda, a una categoría profesional superior, se establecerán por la empresa sistemas de carácter objetivo, teniendo en cuenta la formación, méritos y permanencia de la persona trabajadora en la empresa, y podrán tomar como referencia, entre otras, las siguientes circunstancias:

- Titulación adecuada.
- Conocimiento del puesto de trabajo.
- Historial profesional.
- Haber desempeñado función de superior categoría profesional.
- Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan, las cuales deberán ser las adecuadas al puesto de trabajo a desempeñar.

Artículo 43.º Recuperación de horas no trabajadas

El 70% de las horas no trabajadas por interrupción de la actividad, debido a causas de fuerza mayor, accidentes atmosféricos, inclemencias del tiempo, falta de suministros o cualquier otra causa no imputable a la empresa, se recuperarán a razón de una hora diaria en los días laborables siguientes, previa comunicación a los trabajadores afectados y, en su caso, a sus representantes legales en el centro de trabajo.

En el supuesto de que la referida interrupción alcance un período de tiempo superior a veinticuatro horas efectivas de trabajo, se estará a lo dispuesto en materia de suspensión del contrato, por causa de fuerza mayor, en el CGSC.

Artículo 44.º Devengo de las percepciones económicas

1. El salario base se devengará durante todos los días naturales, por los importes que, para cada categoría y nivel, establezca el presente convenio colectivo.

2. Los pluses salariales de convenio se devengarán durante los días efectivamente trabajados, por los importes que, para cada categoría y nivel, fijen los convenios colectivos de ámbito inferior.

3. Los pluses extrasalariales de convenio se devengarán durante los días de asistencia al trabajo, por los importes fijados en los artículos 11 y 12 del presente convenio.

4. Las pagas extraordinarias se devengarán por días naturales, en la siguiente forma:

- Paga de junio: de 1 de enero a 30 de junio.
- Paga de Navidad: de 1 de julio a 31 de diciembre.

5. La remuneración anual mencionada comprenderá todas las percepciones económicas pactadas en cada convenio, por nivel y categoría profesional.

De acuerdo con las formas de devengo, la remuneración anual vendrá dada por la siguiente fórmula:

$$RA = SB \times 335 + [(PS + PE) \times (\text{número de días efectivos de trabajo})] + \text{vacaciones} + PJ + PN$$

Siendo: RA = remuneración anual

SB = salario base

PS = pluses salariales

PE = pluses extrasalariales

PJ = paga de junio

PN = paga de Navidad

Artículo 45.º Pago de las percepciones económicas

1. Todas las percepciones, excepto las de vencimiento superior al mes, se abonarán mensualmente, por periodos vencidos y dentro de los cinco primeros días hábiles del mes siguiente al de su devengo, aunque la persona trabajadora tendrá derecho a percibir quincenalmente anticipos cuya cuantía no será superior al 90% de las cantidades devengadas.

2. Las empresas destinarán al pago la hora inmediatamente siguiente a la finalización de la jornada ordinaria, en las fechas habituales de pago. Cuando por necesidades organizativas se realice el pago dentro de la jornada laboral, ésta se interrumpirá y se prolongará después del horario de trabajo por el tiempo invertido en el pago, sin que en ningún caso tal prolongación pueda exceder en más de una hora.

3. El tiempo invertido en el pago de retribuciones y anticipos a cuenta de las mismas, quedará exento del cómputo de la jornada laboral, considerándose como de mera permanencia en el centro de trabajo y, por tanto, no retribuido a ningún efecto.

4. Las empresas quedan facultadas para pagar las retribuciones y anticipos a cuenta de los mismos, mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidad bancaria o financiera. Si la modalidad de pago fuera el cheque nominativo a favor de la persona trabajadora, éste tendrá derecho a solicitar un permiso de media hora para realizar su cobro, que será fijado por el empresario dentro del propio día de entrega del cheque o del día posterior.

5. La persona trabajadora deberá facilitar a la empresa, al tiempo de su ingreso o incorporación a la misma, su número de identificación fiscal (NIF), de conformidad con la normativa aplicable al respecto.

Artículo 46.º Gratificaciones extraordinarias

1. La persona trabajadora tendrá derecho exclusivamente a dos gratificaciones extraordinarias al año, que se abonarán en los meses de junio y diciembre antes de los días 30 y 20 de cada uno de ellos, respectivamente.

2. La cuantía de las pagas extraordinarias de junio y diciembre se determinará, para cada uno de los niveles y categorías, en la tabla de cada convenio colectivo de ámbito inferior al presente, sea cual fuere la cuantía de la remuneración y la modalidad del trabajo prestado.

3. Dichas pagas extraordinarias no se devengarán mientras dure cualquiera de las causas de suspensión del contrato previstas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 47.º Prohibición del prorrateo y proporcionalidad en el devengo de las pagas extraordinarias

1. Se prohíbe para los nuevos contratos el prorrateo de las pagas extraordinarias y de la indemnización por finalización de contrato, prohibiéndose, por tanto, con carácter general el pacto por salario global. El prorrateo de las pagas extraordinarias o el de la indemnización por finalización de contrato se considerarán como salario ordinario correspondiente al período en que indebidamente se haya incluido dicho prorrateo, todo ello salvo lo establecido en el párrafo siguiente.

2. El importe de las pagas extraordinarias para el personal que, en razón de su permanencia, no tenga derecho a la totalidad de su cuantía, será abonado proporcionalmente conforme a los siguientes criterios:

- El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre natural, devengará la paga en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el mismo.

b) Al personal que cese en el semestre respectivo, se le hará efectiva la parte proporcional de la gratificación en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.

c) El personal que preste sus servicios en jornada reducida o a tiempo parcial, devengará las pagas extraordinarias en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 48.º Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos

1. A las personas que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonárseles un incremento del 20% sobre su salario base. Si estas funciones se efectuaran durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el plus será del 10%.

2. Las cantidades iguales o superiores al plus fijado en este artículo que estén establecidas o se establezcan por las empresas, serán respetadas siempre que hayan sido concedidas por los conceptos de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, en cuyo caso no será exigible el abono de los incrementos fijados en este artículo. Tampoco vendrán obligadas a satisfacer los citados aumentos, aquellas empresas que los tengan incluidos, en igual o superior cuantía, en el salario de calificación del puesto de trabajo.

3. Si por cualquier causa desaparecieran las condiciones de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, dejarán de abonarse los indicados incrementos, no teniendo por tanto carácter consolidable.

4. En caso de discrepancia entre las partes sobre si un determinado trabajo, labor o actividad debe calificarse como excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso, corresponde a la autoridad judicial resolver lo procedente.

5. Las partes firmantes reconocen la importancia que tiene para el conjunto del sector la progresiva desaparición de este tipo de trabajos o, cuando menos, la reducción al mínimo posible de las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad que repercutan negativamente en la salud de los trabajadores, teniendo, en cualquier caso, estos trabajos carácter transitorio y coyuntural.

Artículo 49.º Trabajos nocturnos

1. El personal que trabaje entre las veintidós horas y las seis de la mañana percibirá un plus de trabajo nocturno equivalente al 25 por 100 del salario base de su categoría.

2. Si el tiempo trabajado en el período nocturno fuese inferior a cuatro horas, se abonará el plus sobre el tiempo trabajado efectivamente. Si las horas nocturnas exceden de cuatro, se abonará el complemento correspondiente a toda la jornada trabajada.

3. Cuando existan dos turnos y en cualquiera de ellos se trabaje sólo una hora del período nocturno el plus a percibir equivaldrá al 1% del salario base de su categoría.

Artículo 50.º Realización de horas extraordinarias

Las horas extraordinarias, en todo caso y por su naturaleza, serán voluntarias de acuerdo con las disposiciones vigentes, excepto las que tengan su causa en fuerza mayor.

Artículo 51.º Límite de horas extraordinarias

1. Se consideran horas extraordinarias, además de las que tengan su causa en fuerza mayor, las motivadas por pedidos o puntas de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno y pérdida o deterioro de la producción, o por cualquier circunstancia que altere el proceso normal de producción.

2. El número de horas extraordinarias que realice cada trabajador, salvo en los supuestos de fuerza mayor, no excederá de 80 al año.

Artículo 52.º Retribución de las horas extraordinarias

1. Se establecen los importes de retribución de las horas extraordinarias para cada una de las categorías según anexo I, anexo II y anexo III.

2. Las empresas, siempre y cuando no se perturbe el normal proceso productivo, podrán compensar la retribución de las horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso.

3. En el supuesto de que se realizara la compensación prevista en el párrafo anterior, las horas extraordinarias compensadas dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, no se computarán a los efectos de los límites fijados para las mismas en el artículo anterior.

Artículo 53.º Vacaciones

1. El personal afectado por el presente convenio general, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales de duración, de los cuales veintiún días tendrán que ser laborables, pudiéndose distribuir éstos en períodos de al menos diez días laborables e, iniciándose, en cualquier caso, su disfrute, en día laborable que no sea viernes.

2. Las vacaciones se disfrutarán por años naturales. El primer año de prestación de servicios en la empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante dicho año.

3. El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante, el personal que cese durante el transcurso del año, tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa.

4. A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa. En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo segundo del artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado. Finalizado dicho plazo se perderá el mismo si al vencimiento de éste la persona trabajadora continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia que pudiera existir entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad temporal.

5. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

6. En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural al que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurri-



do más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

7. El disfrute de las vacaciones, como norma general y salvo pacto en contrario, tendrá carácter ininterrumpido.

8. La retribución de vacaciones consistirá en la cantidad fija establecida en las tablas salariales de los respectivos convenios colectivos provinciales o de comunidad autónoma.

9. En todo caso se tendrá en cuenta lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 54.º Locomoción

Serán de cuenta de la empresa los gastos de locomoción que se originen como consecuencia de la situación de desplazamiento, ya sea poniendo medios propios a disposición de la persona trabajadora, ya abonándole la compensación de 0,19 € por kilómetro.

Cuando el personal desplazado que pueda volver a pernoctar a su residencia habitual hubiera de emplear, como consecuencia del desplazamiento, más de una hora en cada uno de los viajes de ida y vuelta al lugar de trabajo, desde el centro de trabajo correspondiente, utilizando medios ordinarios de transporte, el exceso se le abonará a prorrata de los salarios del convenio.

Artículo 55.º Finiquitos.

1. El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador deberá ser conforme al modelo que figura como anexo III de este convenio.

2. Toda comunicación de cese o de preaviso de cese deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito en el modelo citado. Cuando se utilice como propuesta, no será preciso cumplimentar la parte que figura después de la fecha y lugar.

3. El recibo de finiquito será expedido por la Asociación Provincial de Empresarios de la Construcción de Ourense (ACO), numerado, sellado y fechado y tendrá validez únicamente dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido. ACO vendrá obligada a llevar un registro que contenga los datos anteriormente expresados.

4. Una vez firmado por la persona trabajadora, el recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios.

5. En los supuestos de extinción de contratos por voluntad de la persona trabajadora no serán de aplicación los apartados 2 y 3 de este artículo.

6. La persona trabajadora podrá estar asistida por un representante de los trabajadores o, en su defecto, por un representante sindical de los sindicatos firmantes del presente convenio, en el acto de la firma del recibo de finiquito.

Artículo 56.º Jubilación.

1. La disposición adicional décima del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por la disposición final primera de la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de Garantía del Poder Adquisitivo de las Pensiones y de otras Medidas de Refuerzo de la Sostenibilidad Financiera y Social del Sistema Público de Pensiones, habilita a los convenios colectivos suscritos a partir del 1 de enero de 2022 a suscribir cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por la persona trabajadora de una determinada edad.

2. De una manera general, posibilita la extinción del contrato de trabajo cuando la persona trabajadora tenga una edad igual o superior a 68 años, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por

ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) La medida deberá vincularse, como objetivo coherente de política de empleo expresado en el convenio colectivo, al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador o trabajadora.

Los objetivos coherentes de política de empleo del sector de la construcción se centran en la estabilidad en el empleo, que se alcanza a través de la articulación del contrato de trabajo indefinido adscrito a obra a través de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, Reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción, de la ampliación de la duración del contrato por circunstancias de la producción hasta la duración máxima de un año, de la subrogación de personal en las contrataciones a las que se hace mención en el artículo 27, y de la regulación del contrato de trabajo fijo-discontinuo. Con todas estas medidas, el sector de la construcción hace una apuesta decidida por el relevo generacional, intentando atraer a personas trabajadoras a un sector de actividad en el que la carencia de mano de obra es una evidencia.

3. Igualmente, la disposición adicional décima a la que se hace referencia en el apartado 1 establece que los convenios colectivos podrán rebajar el límite de los 68 años hasta la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de la Seguridad Social, cuando la tasa de ocupación de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena afiliadas a la Seguridad Social en alguna de las actividades económicas correspondientes al ámbito funcional del convenio sea inferior al 20 por ciento de las personas ocupadas en las mismas, y siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) La persona afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) En el CNAE al que esté adscrita la persona afectada por la aplicación de esta cláusula concurra una tasa de ocupación de empleadas inferior al 20 por ciento sobre el total de personas trabajadoras a la fecha de efectos de la decisión extintiva. Este CNAE será el que resulte aplicable para la determinación de los tipos de cotización para la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

c) Cada extinción contractual en aplicación de esta previsión deberá llevar aparejada simultáneamente la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una mujer en la mencionada actividad.

4. Las partes firmantes del presente convenio establecen que las empresas podrán extinguir el contrato de trabajo de aquellas personas trabajadoras que cumplan con los requisitos que se recogen en los apartados 2 y 3, respectivamente, cuya extinción lleve aparejada la contratación en los términos que se establecen en los mismos para cada uno de ellos.

5. La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo, a requerimiento de la empresa efectuado con una antelación mínima de dos meses, estará obligada a facilitar a la empresa certificado de vida laboral expedido por el organismo competente, a fin de verificar el cumplimiento o no de los requisitos exigidos para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

6. La decisión extintiva de la relación laboral será con carácter previo comunicada por la empresa a los representantes legales de las personas trabajadoras y a la propia persona trabajadora afectada.

7. Se prevé en este convenio la posibilidad de acudir a la jubilación anticipada y parcial como medidas encaminadas a mejo-

rar la estabilidad y calidad en el empleo en el sector de la construcción, medidas que podrán ser adoptadas por las empresas dentro de las figuras que jurídicamente lo permitan.

Artículo 57.º Igualdad de oportunidades y no discriminación

1. Las partes firmantes del presente convenio, conscientes de la necesidad de seguir avanzando en la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, e incidir en la igualdad de trato y no discriminación de género, así como en la eliminación de estereotipos, fomentando el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, se comprometen a adoptar las medidas que se estimen necesarias y acuerdan llevar a cabo diferentes actuaciones en base a los siguientes principios:

a) Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a la formación, a la promoción, a la protección a la maternidad y en las condiciones de trabajo.

b) Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta.

c) Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.

d) Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los ámbitos de la empresa.

2. El sector de la construcción y obras públicas, materializando su compromiso y constante preocupación por la completa aplicación de las políticas de igualdad, considera que en el caso de empresas de más de 50 trabajadores las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad.

3. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

4. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

5. Para la consecución de estos objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias al acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

6. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Artículo 58.º Faltas y sanciones

La empresa podrá sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones de los trabajadores que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan una infracción o incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la tipificación y graduación de las faltas establecidas en el presente capítulo o en otras normas laborales o sociales.

Artículo 59.º Clases de faltas

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas del sector se clasificarán atendiendo a su importancia y, en su caso, a su reincidencia, en leves, graves, y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 60.º Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.

b) La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.

c) El abandono del centro o del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aun por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como grave o muy grave.

d) Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada.

e) La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave.

f) Pequeños descuidos en la conservación del material.

g) No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.

h) La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros o jefes.

i) Las faltas de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros, e incluso, a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.

j) Permanecer en zonas o lugares distintos de aquéllos en que realice su trabajo habitual, sin causa que lo justifique, o sin estar autorizado para ello.

k) Encontrarse en el local de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral.

l) La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que no entrañen riesgo grave para la persona trabajadora, ni para sus compañeros o terceras personas.

m) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

n) Distraer a sus compañeros durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves y justificadas por tiempo superior al necesario.

ñ) Usar medios telefónicos, telemáticos, informáticos, mecánicos o electrónicos de la empresa, para asuntos particulares, sin la debida autorización.

Artículo 61.º Faltas graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

a) Más de tres faltas de puntualidad en un mes o hasta tres cuando el retraso sea superior a quince minutos, en cada una de ellas, durante dicho período, sin causa justificada.

b) Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.

c) No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.

d) La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.

e) El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para la persona trabajadora, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.



f) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para la persona trabajadora o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él como de otros trabajadores.

g) Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.

h) La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.

i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra o centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.

j) La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo.

k) Proporcionar datos reservados o información de la obra o centro de trabajo o de la empresa, o de personas de la misma, sin la debida autorización para ello.

l) La ocultación de cualquier hecho o falta que la persona trabajadora hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros de trabajo o para terceros.

m) No advertir inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien lo represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales.

n) Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.

ñ) La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que la persona trabajadora tenga a su cargo.

o) La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.

p) Consumo de bebidas alcohólicas o de cualquier sustancia estupefaciente que repercuta negativamente en el trabajo.

Artículo 62.º Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) Más de diez faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de tres meses, o de veinte durante seis meses.

b) Faltar al trabajo más de dos días al mes, sin causa o motivo que lo justifique.

c) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo, durante el desarrollo de su actividad laboral.

d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.

e) La embriaguez habitual o la toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

f) La revelación de cualquier información de reserva obligada.

g) La competencia desleal.

h) Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

i) El incumplimiento o inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.

j) El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

k) La disminución voluntaria y reiterada o continuada, en el rendimiento normal del trabajo.

l) La desobediencia continuada o persistente.

m) Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.

n) La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo.

ñ) El abandono del puesto o del trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para la persona trabajadora, sus compañeros o terceros.

o) La imprudencia o negligencia en el desempeño del trabajo encomendado o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.

p) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, que haya sido objeto de sanción por escrito.

Artículo 63.º Sanciones. Aplicación

1. Las sanciones que las empresas pueden aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

a) Faltas leves:

- Amonestación verbal.

- Amonestación por escrito.

b) Faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

c) Faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días.

- Despido.

2. Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1, se tendrá en cuenta:

a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.

b) La categoría profesional del mismo.

c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

3. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

4. En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a aquellos trabajadores de los que tenga constancia que están afiliados a un sindicato, deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados sindicales, si los hubiere.

Artículo 64.º Otros efectos de las sanciones

Las empresas anotarán en los expedientes laborales de sus trabajadores las sanciones que por falta grave o muy grave se les impongan, consignando también la reincidencia en las faltas leves.

Artículo 65.º Procedimientos de resolución de conflictos.

Ante la importancia de la resolución pacífica de los conflictos laborales, las partes firmantes acuerdan acogerse a los procedimientos vigentes en cada momento en la legislación laboral, para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo



a que hace referencia el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición adicional.

Las partes firmantes del presente convenio son: por parte empresarial la Asociación Provincial de Empresarios de la Construcción de Ourense (ACO). Por parte sindical FICA UGT y CC.OO. do Hábitat.

Disposición transitoria

1. La comisión negociadora del VI Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción se reunirá para analizar la Ley 12/2022, de 30 de junio, de Regulación para el Impulso de los Planes de Pensiones de Empleo, por la que se modifica el Texto Refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, y su desarrollo reglamentario, para, en su caso, iniciar los trámites necesarios para formalizar, a nivel estatal, uno de estos planes.

2. Si se acordase iniciar los trámites para la formalización del plan de pensiones, se redactaría un nuevo libro tercero en el presente convenio que regulase todas las cuestiones relativas a la formalización, funcionamiento, supervisión del plan de pensiones, y cualesquiera otras que resulten necesarias para la eficacia y correcto funcionamiento del mismo, y en particular:

a) La delimitación de las personas partícipes.

b) La constitución, en su caso, de la comisión de control del plan de pensiones.

3. Si el plan de pensiones estuviese operativo en 2023, la contribución empresarial, durante la vigencia del contrato de trabajo, por aquellas personas trabajadoras que se estableciesen como partícipes en el libro tercero al que se refiere el apartado anterior, y que no tuviesen interrumpido o suspendido el contrato de trabajo por alguna de las causas previstas en la legislación vigente, sería:

a) En 2022, de un 1,00 por ciento del importe de los conceptos salariales de las tablas de 2021 del convenio colectivo que

resulte de aplicación, si la persona trabajadora prestase servicios durante todo el año 2022 a tiempo completo o, en su defecto, de la parte proporcional correspondiente; será requisito necesario que no haya causado baja en la empresa en la fecha en que sea operativo dicho plan de pensiones.

b) En 2023, de un 1,00 por ciento del importe de los conceptos salariales de las tablas de 2021 del convenio colectivo que resulte de aplicación, si la persona trabajadora prestase servicios durante todo el año 2023 a tiempo completo o, en su defecto, de la parte proporcional correspondiente.

c) En 2024, de un 1,00 por ciento del importe de los conceptos salariales de las tablas de 2021 del convenio colectivo que resulte de aplicación, más un 0,25 por ciento del importe de los conceptos salariales de las tablas de 2023 del convenio colectivo que resulte de aplicación, si la persona trabajadora prestase servicios durante todo el año 2024 a tiempo completo o, en su defecto, de la parte proporcional correspondiente.

d) En 2025 se renegociarán las contribuciones al plan de pensiones.

4. La Comisión Negociadora se reunirá en el mes de diciembre de 2023, en el supuesto de que los planes de pensiones de empleo simplificado sectorial, a los que se refiere el apartado 1, no hubiesen entrado en vigor, o no se hubiese publicado su reglamento de desarrollo, para analizar cómo proceder con relación al 1,00 por ciento al que se refiere la letra a) del apartado anterior, y que forma parte del haber de la persona trabajadora.

Firman:

Representación sindical: por FICA-UGT; Andrés Fregenal Serrano y Manuel B. González Rodríguez. Por CC.OO. do Hábitat: Antonio Pérez Jácome. Representación empresarial, ACO: Jaime Martín Añel Fernández C, Román Gómez Crespo, José Carlos Crespo Pérez, Manuel López Pérez, José Cesáreo Fernández Ríos y María J. de Miguel Pérez.



ANEXO I

CONVENIO PROVINCIAL DO SECTOR DA CONSTRUCCIÓN DA PROVINCIA DE OURENSE
Táboa de retribucións para o período 01/01/2022 ao 31/12/2022

Nivel	CATEGORÍAS	MENSUAL			PAGAS EXTRAS		ANUAL	SALARIO ANUAL	HORAS EXTRAS
		Soldo Base	Plus Asistencia	Plus Transporte	TOTAL MES	Xuño			
II	Titolado/a Superior	1,176.47	299.90	102.02	1,578.39	1,435.96	1,435.96	21,670.17	12.58
III	Titolado/a Medio/a, Xefe/a Administrativo/a 1º, Xefe/a Sec. Org. 1º	1,171.28	294.72	83.13	1,549.13	1,431.34	1,431.34	21,334.45	12.58
IV	Xefe/a de Persoal, Axte. de Obra, Encargado/a Xeneral de Fábrica, Encargado/a Xeneral	1,165.56	288.97	82.69	1,537.22	1,426.54	1,426.54	21,189.05	12.58
V	Xefe/a Administrativo/a de 2º, Delineante Superior, Encargado/a Xeneral de Obra, Xefe/a Sec. Org. Científico/a do Traballo de 2º, Xefe/a de Compras	1,160.31	283.82	82.25	1,526.38	1,422.22	1,422.22	21,056.84	12.58
VI	Oficial Administrativo/a de 1º, Delineante de 1º, Encarg. Taller, Encarg. Sec. Laboratorio, Escultor/a de Pedra e Mármole, Práct. Topografía de 1º, Téc. Org. 1º.	1,154.62	278.06	81.85	1,514.53	1,417.51	1,417.51	20,912.30	12.58
VII	Práctico/a Topografía de 2º, Analista de 1º, Vixante, Capataz, Especialista de Oficina	1,133.79	257.25	80.26	1,471.30	1,400.30	1,400.30	20,385.20	11.95
VIII	Oficial Administrativo/a de 2º, Corredor/a de Plaza, Sinalización e Servizos, Analista de 2º	1,118.13	241.62	79.08	1,438.83	1,387.68	1,387.68	19,990.15	11.62
IX	Auxiliar Administrativo/a, Axte. Topográfico, Auxiliar de Org., Vendedores, Conserxe, Oficial 2º de oficina	1,102.01	225.45	60.97	1,388.43	1,373.69	1,373.69	19,393.77	11.17
X	Auxiliar de Laboratorio, Vixiante, Almaceneiro/a, Enfermeiro/a, Cobrador/a, Garda-Xurado, Axudantes de Oficina, Especialistas de 1º	1,085.88	209.32	60.12	1,355.33	1,360.34	1,360.34	18,989.61	10.51
XI	Especialistas de 2º, Peóns Especializados	1,069.80	193.21	59.14	1,322.15	1,332.55	1,332.55	18,541.24	10.14
XII	Peóns Ordinarios, Limpador/a	1,053.16	176.58	58.26	1,288.01	1,318.87	1,318.87	18,124.68	9.75

Nota: As categorías que se indican, cunha antigüidade na empresa anterior ao 7/07/96, se restrinxen a efectos económicos polos seguintes niveis: Nivel VII: Oficial Admno. 2º. Nivel VIII: Auxiliar Admno. Nivel V: Encargado de Taller.

DIETA: 34.86

MEDIA DIETA: 15.33



ANEXO II

CONVENIO PROVINCIAL DO SECTOR DA CONSTRUCCIÓN DA PROVINCIA DE OURENSE
Táboa de retribucións para o período 01/01/2023 ao 31/12/2023

Nivel	CATEGORIAS	MENSUAL			TOTAL		PAGAS EXTRAS			ANUAL	SALARIO ANUAL	HORAS EXTRAS
		Soldo Base	Plus Asistencia	Plus Transporte	MES	Xuño	Decembro	Vacacións				
II	Titulado/a Superior	1,211.76	308.90	105.08	1,625.74	1,479.04	1,479.04	1,479.04	1,479.04	22,320.28	12.96	
III	Titulado/a Medio/a, Xefe/a Administrativo/a 1ª, Xefe/a Sec. Org. 1ª	1,206.42	303.56	85.62	1,595.60	1,474.28	1,474.28	1,474.28	1,474.28	21,974.48	12.96	
IV	Xefe/a de Persoal, Axte. de Obra, Encargado/a Xeneral de Fábrica, Encargado/a Xeneral	1,200.53	297.64	85.17	1,583.34	1,469.34	1,469.34	1,469.34	1,469.34	21,824.71	12.96	
V	Xefe/a Administrativo/a de 2ª, Delineante Superior, Encargado/a Xeneral de Obra, Xefe/a Sec. Org. Científico/a do Traballo de 2ª, Xefe/a de Compras	1,195.12	292.33	84.72	1,572.17	1,464.89	1,464.89	1,464.89	1,464.89	21,688.55	12.96	
VI	Oficial Administrativo/a de 1ª, Delineante de 1ª, Encarg. Taller, Encarg.Sec.Laboratorio, Escultor/a de Pedra e Mármole, Práct. Topografía de 1ª, Técn. Org.1ª.	1,189.26	286.40	84.31	1,559.97	1,460.04	1,460.04	1,460.04	1,460.04	21,539.73	12.96	
VII	Delineante de 2ª, Técnico/a Org. de 2ª, Práctico/a Topografía de 2ª, Analista de 1ª, Viaxante, Capataz, Especialista de Oficio	1,167.80	264.97	82.67	1,515.44	1,442.31	1,442.31	1,442.31	1,442.31	20,996.76	12.31	
VIII	Oficial Administrativo/a de 2ª, Corredor/a de Plaza, Oficial 1ª de Oficio, Inspector/a de Control Sinalización e Servizos, Analista de 2ª	1,151.67	248.87	81.45	1,481.99	1,429.31	1,429.31	1,429.31	1,429.31	20,589.88	11.97	
IX	Auxiliar Administrativo/a, Axte. Topográfico, Auxiliar de Org., Vendedores, Conserxe, Oficial 2ª de oficio	1,135.07	232.21	62.80	1,430.08	1,414.90	1,414.90	1,414.90	1,414.90	19,975.61	11.51	
X	Auxiliar de Laboratorio, Vixiante, Almaceneiro/a, Enfermeiro/a, Cobrador/a, Garda-Xurado, Axudantes de Oficio, Especialistas de 1ª	1,118.46	215.60	61.92	1,395.98	1,401.15	1,401.15	1,401.15	1,401.15	19,559.23	10.83	
XI	Especialistas de 2ª, Peóns Especializados	1,101.89	199.01	60.91	1,361.81	1,372.53	1,372.53	1,372.53	1,372.53	19,097.54	10.44	
XII	Peóns Ordinarios, Limpador/a	1,084.75	181.88	60.01	1,326.64	1,358.44	1,358.44	1,358.44	1,358.44	18,668.35	10.04	

Nota: As categorías que se indican, cunha antigüidade na empresa anterior ao 7/07/98, se rexirán a efectos económicos polos seguintes niveis: Nivel VII: Oficial Admvo. 2ª. Nivel VIII: Auxiliar Admvo. Nivel V: Encargado de Taller.

DIETA: 36,99
 MEDIA DIETA: 16,26

Anexo III

Modelo de recibo de finiquito de la relación laboral

N.º
Fecha de expedición ...

Recibo de finiquito

Yo, don/doña ... que trabajé en la empresa ... desde ... hasta ... con la categoría de ..., declaro que he recibido de ésta, la cantidad de ... euros, en concepto de liquidación total por mi baja en la empresa.

Quedo así indemnizado/a y liquidado/a por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral que unía a las partes y que queda extinguida, manifestando expresamente que nada más tengo que reclamar, estando de acuerdo en ello con la empresa.

....., ... de ... de ...
El/la trabajador/a

El/la trabajador/a (1) ... usa de su derecho a que esté en la firma un representante legal suyo en la empresa, o, en su defecto, un representante sindical de los sindicatos firmantes del presente convenio.

(1) Sí o no

Este documento tiene una validez de 15 días naturales a contar desde la fecha de su expedición.

Sello y firma

Este recibo no tendrá validez sin el sello y firma de ACO o si se formaliza en fotocopia u otro medio de reproducción.



Anexo IV
Cláusula anexa al contrato de trabajo indefinido adscrito a obra

Ley 32/2006, de 18 de octubre, Reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción. Disposición adicional tercera, apartado 4

A) Propuesta de recolocación con preaviso de extinción (con efectos del ___ de _____ de 20__) del contrato de trabajo por causas inherentes a la persona trabajadora (marcar la causa con una X):

- Inexistencia de obras en la provincia en la que está usted contratado.
- Inexistencia de obras en la provincia en la que está usted contratado acordes con su cualificación profesional, nivel, función y grupo profesional una vez analizada su cualificación o posible recualificación.
- Su cualificación, incluso tras un proceso de formación o recualificación, no resulta adecuada a las nuevas obras que tiene la empresa en la misma provincia.
- Su cualificación, incluso tras un proceso de formación o recualificación, no permite la integración en las nuevas obras que tiene la empresa en la misma provincia por existir un exceso de personas con la cualificación necesaria para desenvolver sus mismas funciones y que tienen prioridad sobre usted según los criterios establecidos en el artículo 24 bis.5.b) del Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción.

B) Propuesta de recolocación efectiva:

1. Condiciones esenciales del puesto en la obra, no recogidas en el contrato de trabajo: _____.
Será de aplicación el calendario laboral de la provincia; el contrato de trabajo será a tiempo _____
el horario de trabajo será el propio de la obra.

2. Ubicación de la obra: la obra se encuentra sita en la localidad de _____,
provincia de _____, en la calle/avenida/camino _____, número _____.

3. Fecha de incorporación: la fecha de incorporación será el día ___ de _____ de 20__, a las ___ horas.

4. Acciones formativas necesarias para ocupar el puesto en la indicada obra: según lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 24 bis del Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción, las acciones formativas necesarias para ocupar el puesto en la indicada obra son las siguientes (marcar con una X):

- No es exigible ninguna acción formativa para ocupar el nuevo puesto por disponer ya la persona trabajadora de la formación adecuada.
- Formación en materia de prevención de riesgos laborales: formación inicial de 8 horas lectivas.
- Formación en materia de prevención de riesgos laborales: formación por puesto de trabajo o por oficio.
- Formación para responsables de obra y técnicos de ejecución: 20 horas lectivas.
- Formación para mandos intermedios: 20 horas lectivas.
- Formación para administrativos: 20 horas lectivas.

_____, ___ de _____ de 20__

Recibí: ___ de _____ de 20__

Fdo.: _____
La empresa

Fdo.: _____
La persona trabajadora