



III. COMUNIDADE AUTÓNOMA III. COMUNIDAD AUTÓNOMA

Consellería de Economía, Emprego e Industria Xefatura Territorial Ourense

Servizo de Emprego e Economía Social
Convenio o acordo: construción e obras públicas.
Expediente: 32/01/0051/2018
Data: 26/11/2018
Asunto: resolución de inscrición e publicación.
Destinatario: María José de Miguel Pérez.
Código de convenio número 32000155011981.

Unha vez visto o texto do Convenio colectivo do sector da construción da provincia de Ourense para os anos 2017-2018, con código de convenio n.º 32000155011981, que subscribiu o día 7 de novembro de 2018, a Comisión Negociadora conformada pola parte empresarial: a Asociación Provincial de Empresarios da Construción de Ourense (ACO) e pola parte social, os representantes designados polas centrais sindicais: UXT-FICA e CCOO de Construción e Servizos e, de conformidade co que dispón o artigo 90.2 e 3 do Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o Texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores [BOE 255, do 24 de outubro de 2015], o Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo [BOE 143, do 12 de xuño de 2010] e o Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo [BOE 232, do 28 de setembro de 1982] e as demais normas aplicables do dereito común, esta xefatura territorial resolve:

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

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

Convenio Colectivo para o Sector da Construción da Provincia de Ourense (2017-2018)

Artigo 1º.- Ámbito de aplicación

Este 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.
- Carpintería de armar.
- Embaldosado e solado.
- Empedrado e empedrado.
- Escultura, decoración e escaiola.
- Estucado e revogado.
- Pedra e mármore, incluíndose as fábricas e talleres de serra e labra, tanto mecánica como manual.
- Portlandistas de obra.
- Pocería.
- Canteiras, graveiras, areeiras e a explotación e manufatura 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 polas mesmas.

- 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.

- Carpintería utilizada polas empresas da construción, ben sexa nas obras ou nos seus talleres; con todo, non será de aplicación este Convenio a aqueles talleres de carpintería que aínda traballando con elementos para a construción non pertencen a empresas deste ramo.

- Colocación de artigos de pedra artificial, pulimentada ou sen pulimentar, así como a súa fabricación a pé de obra para a utilización exclusiva da mesma.

- Colocación de illantes en obras, como actividade principal.

- Abastecemento e saneamento de augas, colocación de tubaxes e elementos accesorios das mesmas; 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 cañizos 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 de maquinaria e equipo para a construción, co persoal para o seu manexo.

- Empresas de rehabilitación, mantemento e demolición e derribas de obras.

- Talleres de fabricación de ferralla, cuxo destino principal sexa para a construción.

- Os traballos verticais de construción, rehabilitación, reparación e pintura.

- Xestión de residuos en obra.

As de control de calidade para a construción e obras públicas.

b) A conservación e mantemento de autoestradas, autovías, estradas e vías férreas, en desenvolvemento do previsto no apartado b) do artigo 3 do CGSC.

c) Canteiras, areeiras, graveiras e a explotación de terras industriais.

En desenvolvemento do disposto no apartado c) do artigo 3 do CGSC, son aplicables os seus preceptos ás relacións de traballo nas empresas dedicadas á explotación de canteiras, graveiras e areeiras, para a obtención de pedra para a construción e terras silíceas refractarias e demais industriais, ben explotadas ao descuberto, galerías ou minas que non se exploten como industria auxiliar doutra principal que se ache regulamentada.

Exceptúanse os traballos das empresas explotadoras de terras industriais que veñan regulándose pola Regulamentación

Nacional de Traballo nas Minas de Fosfatos, Xofre, Potasa, Talco e demais explotacións mineiras non comprendidas noutra Regulamentación.

d) Embarcacións, artefactos flotantes e ferrocarrís auxiliares de obras e portos.

En desenvolvemento do disposto no apartado d) do artigo 3 do CGSC, son de aplicación os seus preceptos ao persoal de embarcacións, artefactos flotantes e explotacións de ferrocarrís auxiliares das obras de portos e, en xeral, a todos aqueles traballadores empregados na construción ou reparación dos mesmos, así como as ampliacións, modificacións e excepcións que se establezan para este grupo a condición de que o traballo do mesmo efectúese 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 funcións e actividades, sempre que sexan almacenistas e exclusivistas.

Artigo 2º.- Ámbito persoal

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

Artigo 3º.- Vixencia

Este convenio substitúe e anula os anteriores acordos vixentes, entrando en vigor o 1.1.2017 e expira o 31 de decembro de 2018.

Artigo 4º.- Denuncia

A denuncia será sempre expresa e por escrito, e cunha antelación mínima dun mes á data da súa vencemento ou de calquera das súas prórrogas, no seu caso.

Denunciado o convenio, e ata tanto non se logre acordo expreso, perderán vixencia soamente as súas cláusulas obrigatorias, manténdose en vigor o seu contido normativo.

Artigo 5º.- Compensación, absorción e garantía "ad personam"

Os traballadores que con anterioridade á firma deste convenio viñesen gozando de mellores condicións que as aquí pactadas, conservaranas na súa totalidade e, en consecuencia, serán absorbidas polo mesmo se as condicións deste convenio, consideradas globalmente e en cómputo anual, superan as citadas melloras.

Artigo 6º.- Lexislación complementaria

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

Artigo 7º.- Comisión Paritaria

Constitúese no día da data o Comisión Paritaria, composto por dous representantes sindicais e dous representantes da Asociación Provincial de Empresarios da Construción de Ourense (ACO), e que ten como cometido a interpretación e seguimento do presente convenio.

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

Por FECOMA-CCOO: Antonio Pérez Jácome

Por MCA-UXT: José Luís Bravo Montero

E pola Asociación Provincial de Empresarios da Construción de Ourense:

Cesáreo Fernández Rios

María J. de Miguel Pérez

A comisión 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 8º.- Funcións e procedementos da Comisión Paritaria

1. A Comisión Paritaria a 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) A instancia dalgunha das partes, mediar e/ou tentar conciliar, no seu caso, e previo acordo destas e a solicitude das mesmas, 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) Cantas outras funcións tendan á maior eficacia práctica deste convenio, ou se deriven do estipulado no seu texto e anexos que formen parte do mesmo.

2. Como trámite que será previo e preceptivo a toda actuación administrativa ou xurisdiccional que se promova, as partes signatarias deste convenio obríganse a poñer en coñecemento da 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 resólvese o problema exposto ou, se iso non fose posible, emita ditame respecto diso. O devandito trámite previo entenderase cumprido no caso de que transcorrido o prazo previsto no seguinte apartado 5 sen que emitise resolución ou ditame.

Ao escrito-proposta acompañaranse cuantos documentos enténdanse 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. Unha vez transcorrido o devandito prazo sen producirse resolución nin ditame, quedará aberta a vía administrativa ou xurisdiccional competente.

Artigo 9º.- Xornada laboral

Durante a vixencia deste convenio establécese unha xornada laboral anual de 1.736 horas de traballo efectivo. Establécese unha xornada laboral de corenta horas semanais de traballo efectivo, distribuídas en oito horas diarias de luns a venres, ambos inclusive.

Para axustar o calendario laboral anual neste exercicio 2.018, fíxanse como días non laborais o 5 de xaneiro, 12 de febreiro (luns de Entroido), 30 de abril, 18 de maio, 2 horas da xornada do 14 de agosto, 2 de novembro, 7, 24 e 31 de decembro.

Previo acordo entre empresa e traballador, 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.

Artigo 10º.- Soldo base e remuneración total

Segundo anexo I e anexo II.

Artigo 11º.- Plus de asistencia

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

Artigo 12º.- 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 13º.- Plus transporte

Estabécese un Plus de transporte, tal como reflíctese no anexo I e anexo II que se abonará a todos os traballadores, calquera que sexa a distancia que separa o centro de traballo do seu domicilio. Será satisfeito única e exclusivamente en xornada completa realmente traballada. Este plus non cotizará Seguridade Social nin accidente de traballo.

Artigo 14º.- Incrementos económicos

Os incrementos salariais son para 2017 (1.9%) e para 2018 (2%) con efectos desde o primeiro de xaneiro de 2017 e 1 de xaneiro de 2018 respectivamente, que se achegan como anexo I e anexo II.

Artigo 15º.- Dietas

En 2018 establécese unha dieta igual para todos os traballadores de 31,58 euros diarios, e unha media dieta de 13,89 euros diarios. Con todo, pódese substituír devanditos importes pola fórmula, que de común acordo ha de establecerse, de gastos a xustificar.

Artigo 16º.- Antigüidade consolidada

Como consecuencia do Acordo Sectorial Nacional da Construción sobre o concepto económico de antigüidade asinado o 18 de outubro de 1996 (BOE do 21 de novembro de 1996), xa incorporado a este Convenio Provincial, asúmense por ambas partes asinantes os seguintes compromisos:

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

Ao importe anterior así determinado engadírase, no seu caso, a cada traballador que xa viñese percibindo contía por este concepto, o importe equivalente á parte proporcional de antigüidade que o traballador tivese devindicada e non cobrada ao 21 de novembro de 1996, calculándose por defecto ou por exceso, por anos completos. Para o cálculo dos importes desta parte de antigüidade devindicada e non cobrada teranse en conta os importes que para cada categoría e nivel fixe o convenio.

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

Artigo 17º.- Prima de casado

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

Artigo 18º.- Roupa de traballo

Ao persoal afecto por este convenio seralle entregado pola empresa unha peza de traballo ou mergullador 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.

Ditas pezas son propiedade en todo momento da empresa e o traballador virá obrigado ao seu bo uso e conservación. As empresas poderán facer constar nas mesmas os seus nomes, anagramas e actividades. O incumprimento da devandita entrega supoñerá o abono de tres euros mensuais ao traballador.

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

Todos os traballadores afectados por este convenio, en caso de accidente laboral, hospitalización, e/ou enfermidade profesional, percibirán durante o período de IT ou hospitalización no seu caso, e 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 rateo das mesmas. É dicir, o empresario complementará a prestación por IT ata o 100% do salario que convencionalmente corresponda ao traballador.

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

Con independencia das prestacións a cargo da entidade 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 abonarán 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 20º.- Indemnizacións

1. Estabécese a seguinte indemnización para todos os traballadores afectados por este Convenio.

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

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

a) En caso de incapacidade permanente total para profesión habitual do traballador no sector da construción, derivada de accidente de traballo (incluído “in itinere”) ou enfermidade profesional: 28.000 €.

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

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

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

la en a que se produce o accidente de traballo ou a causa determinante da enfermidade profesional.

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

Artigo 21º.- Permisos e licenzas

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

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

a) Quince días naturais, en caso de matrimonio.

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

c) Dous días naturais por matrimonio de fillo.

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

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

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

g) O tempo necesario, xustificado, por asistencia médica

h) Un día, por traslado do domicilio habitual.

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

Cando polos motivos expresados nos apartados b), c), d) e f), o traballador necesite efectuar un desprazamento para o efecto, os prazos sinalados nos mesmos incrementaranse en dous días naturais, salvo os traballadores non comunitarios ou comunitarios non lindeiros con España que se acollan ao disposto nos últimos incisos dos apartados b) e d).

2. Os supostos contemplados nos apartados precedentes -cando concorran as circunstancias previstas 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, o traballador poderá ausentarse do traballo polo tempo necesario para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal, comprendido o exercicio de sufraxio activo. Cando conste nunha norma legal un período determinado de ausencia, estarase ao que esta dispoña en canto á súa duración e compensación económica.

No caso de que, polo cumprimento do deber ou desempeño do cargo público, o traballador perciba unha compensación 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 do traballador afectado 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 acumulado 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. O traballador que, por razóns de garda legal, teña ao seu coidado directo a algún menor de doce anos ou a unha persoa con discapacidade que non desempeñe actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa dimensión proporcional do salario, entre polo menos un oitavo e un máximo da metade da duración daquela.

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

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

Artigo 22º.- Cesamento dos traballadores

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

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

Artigo 23º.- Repercusión en prezos

A comisión negociadora do convenio, por unanimidade, estima e declara que as melloras establecidas no mesmo producen un incremento salarial que eleva os gastos de man de obra e que por iso, han de ser repercutibles nos prezos, tanto nas obras contratadas con calquera das administracións como con particulares.

Artigo 24º.- Seguridade e hixiene

O traballador terá dereito a acudir a cursos de Seguridade e Hixiene e que teñan relación directa coa actividade do empregador. Empresa e traballadores poñeranse de acordo na forma de materializar esta participación, conxugando o dereito destes últimos e os intereses da primeira. No caso de que non se chegue ao devandito acordo, serán vinculantes as instrucións e criterios da devandita comisión Provincial de Seguridade e Hixiene.

Doutra banda, as partes signatarias acordan manter a súa presenza na Comisión Provincial de Seguridade e Hixiene no Traballo, onde están representadas todas as centrais sindicais



(MCA-UXT, FECOMA-CCOO, FCM-CIG) e ACO, así como buscar todos os mecanismos posibles para unha mellora xeral das condicións de Seguridade e Hixiene para o traballador.

Serán funcións desta Comisión:

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

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

◆ Promover cantas medidas consideren tendentes a mellorar a situación do sector nesta materia, tendo como obxectivo 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 con sinistralidade laboral, prevención, avaliación de riscos e campañas específicas, dentro do propio marco convencional.

Artigo 25º.- Desgaste de ferramentas

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

A empresa determinará os casos particulares de achega de ferramentas polo traballador.

Artigo 26º.- Entrega das copias básicas dos contratos

Entregarase copia básica dos contratos conforme a legalidade vixente.

Artigo 27º.- Formación continua

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

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

b) Os traballadores que poden asistir ás accións formativas contempladas neste artigo, non superarán anualmente o 10% dos persoais nin, naqueles centro de traballo con menos de 10 traballadores, poderá concorrer máis dun.

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

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

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

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

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

Artigo 28º.- Ingreso no traballo

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

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

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

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

5. A acreditación da categoría profesional pola Tarxeta Profesional da Construción non obriga á empresa á contratación do traballador con esa categoría.

Artigo 29º.- Probas de aptitude

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

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

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

Artigo 30º.- Recoñecementos médicos

1. As partes acordan unha serie de disposicións acerca da vixilancia e control da saúde, que son as contidas nos seguintes apartados, sen prexuízo de cantas obrigacións e criterios establécense, 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 garantirá aos traballadores ao seu servizo a vixilancia do seu estado de saúde en función dos riscos inherentes ao posto de traballo, tanto no momento previo á admisión como con carácter periódico.

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

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

Artigo 31º.- Período de proba

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

- a) Técnicos titulados superiores e medios: seis meses.
- b) Empregados:
 - Niveis III, excepto titulados medios, IV e V: tres meses.
 - Niveis VI ao X: dous meses.
 - Resto de persoal: quince días naturais.
- c) Persoal operario:
 - Encargados e capataces: un mes.
 - Resto de persoal: quince días naturais.

2. Durante o período de proba o traballador terá os dereitos e obrigacións correspondentes á súa categoría profesional e posto de traballo que desempeñe coma se fóra 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 previo aviso e sen que ningunha das partes teña dereito a indemnización algunha, debéndose comunicar a desistencia por escrito.

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

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

Artigo 32º.- Contratación

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

Artigo 33º.- Contrato fixo de persoal

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

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

Artigo 34º.- Contrato fixo de obra

1. A disposición adicional terceira do Real decreto legislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores e a Lei 32/2006, do 18 de outubro, reguladora da Lei da subcontratación no sector da construción outorga á negociación colectiva de ámbito estatal a facultade de adaptar ao sector da construción o contrato de

obra ou servizo determinado regulado con carácter xeral no artigo 15 do ET.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6. O cesamento dos traballadores deberá producirse cando a realización paulatina das correspondentes unidades de obra fagan innecesario o número dos contratados para a súa execución, debendo reducirse este de acordo coa diminución real do volume de obra realizada. Este cesamento deberá comunicarse por escrito ao traballador cunha antelación de 15 días naturais.



Non obstante o empresario poderá substituír leste preaviso por unha indemnización equivalente á cantidade correspondente aos días de preaviso omitidos calculada sobre os conceptos salariais das táboas do Convenio aplicable, todo iso sen prexuízo da notificación escrita do cesamento. A citada indemnización deberá incluírse no recibo de salario coa liquidación correspondente ao cesamento.

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

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

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

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

Artículo 35º.- Outras modalidades de contratación

1. Os traballadores que formalicen contratos de duración determinada, conforme ao establecido no artigo 15.1,b) do ET ou contrato de interinidade, terán dereito, unha vez finalizado o contrato por expiración do tempo convido, a percibir unha indemnización de carácter non salarial por cesamento do 7 por 100 calculada sobre os conceptos salariais das táboas do convenio aplicable devindicados durante a vixencia do contrato, e sempre e en todo caso, respectando a contía establecida no citado artigo 49.1 c) do ET.

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

3. As empresas afectadas por este convenio e as empresas de traballo temporal poderán concertar contratos de posta a disposición.

De conformidade co artigo 8.b) Lei 14/1994, do 1 de xuño, pola que se regulan as empresas de traballo temporal e o artigo 17, apartado 6, da Lei 35/2010, do 17 de setembro, de medidas urxentes para a reforma do mercado de traballo, as empresas afectadas por este convenio non poderán realizar 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) Os traballadores contratados para ser cedidos 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 convenio colectivo sectorial aplicable á empresa usuaria que estean vinculadas ao devandito posto de traballo. Deberá incluír, en todo caso, a parte proporcional correspondente ao descanso semanal, as pagas extraordinarias, os festivos e as vacacións. Será responsabilidade da empresa usuaria a cuantificación das percepcións finais do traballador e, para ese efecto, dita empresa usuaria deberá consignar as retribucións a que se refire este parágrafo no contrato de posta a disposición do traballador.

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

e) Cando o contrato concertouse por tempo determinado o traballador terá dereito, ademais, a recibir unha indemnización económica á finalización do contrato de posta a disposición equivalente á parte proporcional da cantidade que resultaría de abonar 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 prateada durante a vixencia do contrato.

f) Os traballadores cedidos polas empresas de traballo temporal deberán posuír a formación teórica e práctica en materia de prevención de riscos laborais necesaria para o posto de traballo a desempeñar, tendo en conta a súa cualificación e experiencia profesional e os riscos aos que vaia a estar exposto. Sempre que se posible esta formación corresponderase coa prevista no Libro II deste convenio colectivo. Os traballadores cedidos deberán estar en posesión da Tarxeta Profesional da Construción, cando iso sexa procedente.

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

h) A empresa usuaria deberá informar os traballadores cedidos por empresas de traballo temporal, sobre a existencia de postos de traballo vacantes, a fin de garantirlles as mesmas oportunidades de acceder a postos permanentes que aos traballadores contratados directamente por aquela. Esta información poderá facilitarse mediante un anuncio público nun lugar ade-

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

4. O contrato para a formación e a aprendizaxe vén regulado, ademais de por o Real decreto-lei 10/2011, do 26 de agosto, de medidas urxentes para a promoción do emprego dos mozos, o fomento da estabilidade no emprego e o mantemento do programa de recualificación profesional das persoas que esgoten a súa protección por desemprego, Lei 3/2012, do 6 de xullo, de medidas urxentes para a reforma do mercado laboral e o Real decreto 1529/2012, do 8 de novembro, polo que se desenvolve o contrato para a formación e a aprendizaxe e establécense as bases da formación profesional dual, polas seguintes disposicións:

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

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

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

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

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

f) A duración mínima do contrato será dun ano e a máxima de dúas, aínda que poderá prorrogarse por doce meses máis para os contratos aos que se refiren os apartados c) e e) precedente, ou cando iso sexa necesario en atención ás necesidades do proceso formativo do traballador nos termos que se establezan polas normas vixentes, ou en función das necesidades organizativas ou produtivas das empresas de acordo co disposto neste convenio, ou cando se celebre con traballadores que non obtivese o título de graduado en Educación Secundaria Obrigatoria.

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

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

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

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

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

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

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

Colectivos da letra c) e e) deste artigo:

1er ano; 60 por 100

2º ano; 70 por 100

3er ano; 85 por 100

Colectivos das letras d) deste artigo:

1er ano; 95 por 100

2º ano; 100 por 100

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

j) Os contratados en formación terán dereito, así mesmo, aos pluses extrasalariais que, no seu caso, establézanse en cada



convenio colectivo de ámbito inferior, en igual contía que o sinalado para o resto dos traballadores.

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

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

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

m) Así mesmo, o traballador contratado para a formación terá dereito a unha indemnización por cesamento do 4,5 por 100 calculado sobre os conceptos salariais das táboas do convenio devindicados durante a vixencia do contrato, calculados conforme aos criterios establecidos na letra i) deste artigo.

Artigo 36º.- Subcontratación

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

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

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

1. Ao obxecto de contribuir a garantir o principio de estabilidade no emprego dos traballadores empregados por empresas e entidades que se sucedan mediante calquera modalidade contractual, total ou parcialmente, en calquera contrata de conservación e/ou mantemento de autoestradas, autovías, estradas ou vías férreas, redes de auga, así como concesións municipais para o mantemento e conservación de beirarrúas, pavimentos, vías públicas e rede de sumidoiros a que se refire o artigo 3, apartado b) e o Anexo I, apartado b) do CGSC, establécese, con carácter exclusivo para tales actividades, a obrigación de subrogación do persoal entre as empresas saínte e entrante, a cal levará a cabo conforme aos requisitos e condicións que se detallan neste artigo.

En contrátalas de redes de auga, concesións municipais para o mantemento e conservación de beirarrúas, pavimentos, vías públicas e rede de sumidoiros a subrogación de persoal establecida no punto anterior será de aplicación aos contratos municipais para contrátalas novas que se liciten desde o día seguinte á publicación deste Convenio Colectivo no Boletín Oficial da Provincia.

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

2. En todos os supostos de finalización, perda, rescisión ou cesión dunha contrata, así como respecto de calquera outra figura ou modalidade que supoña a substitución entre entidades, persoas físicas ou xurídicas que leven a cabo a actividade de que se trata, os traballadores da empresa saínte adscritos a dicha contrata pasarán a adscribirse á nova empresa ou entidade que vaia a realizar a actividade obxecto de contrátala, respectando esta os dereitos e obrigacións que gocen na empresa substituída.

Dado o carácter de mellora da lexislación vixente que supón a subrogación prevista neste artigo, establécese expresamente que tales dereitos e obrigacións quedarán limitados exclusivamente aos xerados polo último contrato suscrito polo traballador coa empresa saínte de contrátala, sen que a empresa entrante atópese 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 recoñecido o traballador tales dereitos mediante sentenza xudicial firme con anterioridade a producirse a subrogación e lle fosen comunicados á empresa entrante no prazo e forma regulados neste artigo.

3. Será requisito necesario para tal subrogación que os traballadores leven prestando os seus servizos en contrátala que cambia de titular, polo menos catro meses antes da data de finalización efectiva da mesma, sexa cal for a modalidade do seu contrato de traballo, con independencia de que, con anterioridade ao citado período de catro meses, traballasen noutra contrata. O persoal ou traballadores que non reúnan estes requisitos e condicións non terán dereito a ser subrogados.

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

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

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 incorporáronse a contrátala como consecuencia dunha ampliación que perdue na seguinte contrata, aínda que non leven os catro meses de antigüidade.

d) Traballadores que substitúan a outros que se xubilen, de forma parcial ou total, dentro do últimos catro meses anteriores á finalización efectiva de contrátala.

4. Ao obxecto de garantir a transparencia no proceso de licitación, a empresa ou entidade na que se extinga ou conclúa o contrato, no momento de iniciarse o procedemento estará obrigada a ter a disposición das empresas licitadoras a relación de todo o persoal obxecto da posible subrogación na que se especifique, nome e apelidos, documento nacional de identidade, número de afiliación á seguridade social, antigüidade, xornada e horario, modalidade de contratación, data de goce de vacacións e retribucións que, por calquera conceptos, viñesen percibindo, especificando os mesmos e os seus importes.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Así mesmo, será necesario que a empresa saínte acredite documentalmente á entrante, antes de producirse a subrogación, mediante copia de documento dilixenciado por cada traballador afectado, que este recibiu da empresa saínte a súa liquidación de partes proporcionais das súas retribucións ata o momento da subrogación, non quedando pendente cantidade algunha. 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 abonar a parte proporcional do período que a ela corresponda, xa que o abono do outro período corresponde ao anterior adxudicatario, que deberá efectivo 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 ao obxecto da súa posterior adxudicación, pasarán a estar adscritos ao novo titular aqueles traballadores que cumpran cos requisitos previstos no apartado 3 deste artigo referidos á anterior contrata, e respecto de os que a empresa ou empresas saíntes cumprisen coas obrigacións establecidas no apartado 5 do mesmo.

7. No caso de que distintas contratas, servizos, zonas ou divisións daquelas agrúpanse nunha ou varias, a subrogación de persoal operará respecto de todos aqueles traballadores que cumpran cos requisitos previstos no apartado 3 deste artigo referidos a algunha das anteriores contratas, e respecto de os que a empresa ou empresas saíntes cumprisen coas obrigacións establecidas no apartado 5 do mesmo.

8. A aplicación deste artigo será de obrigado cumprimento para as partes a que vincula, empresa ou entidade cesante, nova adxudicataria e traballador, polo que, cumpridos os requisitos establecidos nos apartados 3, 4 e 5 deste artigo, operará

en todos os supostos de substitución de contratas, partes ou zonas das mesmas 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 ET.

9. Non desaparece o carácter vinculante da subrogación prevista neste artigo no caso de que o organismo público que adxudica contrátala suspéndese 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 ás súas 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.

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

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

2. O traballo a tarefa consiste na realización, por xornada, dunha determinada cantidade de obra ou traballo. Se o traballador termina a tarefa antes de concluír a xornada diaria, a empresa poderá ofrecerlle, e este aceptar ou non, entre continuar prestando os seus servizos ata a terminación da xornada, ou que abandone o traballo, dando por concluída a mesma.

No primeiro caso, a empresa deberá abonar o tempo que medie entre a terminación da tarefa e a conclusión da xornada diaria, coma se tratácese 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 a os normais, polo menos, a mesma proporción que a dos devanditos rendementos en relación cos normais.

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

6. Previamente á súa implantación ou revisión colectivas destes sistemas, en canto supoñen casos subsumibles nos supostos de feito do artigo 64.1.4º.d) ao e) do Estatuto dos traballadores, deberá solicitarse, no seu caso, aos representantes legais dos traballadores o informe a que devandito precepto refírese,



e que deberán estes emitir no prazo improrrogable de 15 días estando suxeitas ditas implantación ou revisión ao disposto no artigo 41 do Estatuto dos traballadores.

Artigo 39º.- Discreción profesional

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

Artigo 40º.- Deberes do empresario

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

Artigo 41º.- Reclamacións dos traballadores

Sen prexuízo do dereito que asiste aos traballadores de acudir e 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, con obxecto de evitar ou reducir a súa formulación formal nas mencionadas instancias.

Artigo 42º.- Ascenso, procedemento

Os ascensos suxeitaranse ao réxime seguinte:

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

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

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

Artigo 43º.- Recuperación de horas non traballadas

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

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

Artigo 44º.- 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 se devindicarán 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 se devindicarán durante os días de asistencia ao traballo, polos importes fixados nos artigos 11 e 12 deste convenio.

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

- Paga de Xuño: do 1 de xaneiro ao 30 de xuño.
- Paga de Nadal: do 1 de xullo ao 31 de decembro.

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

De acordo coas formas de 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

S.B. = Salario Basee

P.S. = Pluses salariais

P.E. = Pluses extrasalariais

P.J. = Paga de Xuño

P.N. = Paga de Nadal

Artigo 45º.- Pago das percepcións económicas

1. Todas as percepcións, excepto as de vencemento superior ao mes, abonaranse mensualmente, por períodos vencidos e dentro dos cinco primeiros días hábiles do mes seguinte ao do seu decheño, aínda que o traballador terá dereito a percibir quincenalmente anticipos cuxa contía non será superior ao 90% das cantidades devindicadas.

2. As empresas destinarán ao pago a hora inmediatamente seguinte á finalización da xornada ordinaria, nas datas habituais de pago. Cando por necesidades organizativas realícese o pago 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 a 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 a favor do traballador, este terá dereito a solicitar un permiso de media hora para realizar a súa cobro, que será fixado polo empresario dentro do propio día de entrega do cheque ou do día posterior.

5. O traballador 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 46º.- Gratificacións extraordinarias

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

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

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

Artigo 47º.- Prohibición do rateo e proporcionalidade no devedor 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 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 abonado proporcionalmente conforme aos seguintes criterios:

a) O persoal que ingrese ou cesamento 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 das súas haberes.

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

Artigo 48º.- Traballos excepcionalmente penosos, tóxicos ou perigosos

1. Aos traballadores que teñan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosos, tóxicos ou perigosos, deberá abonárselles un incremento do 20% sobre o seu salario basee. Se estas funcións efectuánsese 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 abono dos incrementos fixados neste artigo. Tampouco virán 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 abonarse os indicados incrementos, non tendo por tanto carácter consolidable.

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

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

Artigo 49º.- 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 e da súa categoría.

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

3. Cando existan dúas quendas e en calquera deles trabállese só unha hora do período nocturno o plus para percibir equivalente ao 1% do salario basee da súa categoría.

Artigo 50.- Realización de horas extraordinarias

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

Artigo 51.- Límite de horas extraordinarias

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

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

Artigo 52.- Retribución das horas extraordinarias

1. Os importes das horas extraordinarias para cada unha das categorías ou niveis determinaranse, en táboa anexa, nos convenios colectivos de ámbito inferior ao presente.

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

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

Artículo 53º.- Vacacións

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

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

3. O dereito a vacacións non é susceptible de compensación económica. Con todo, o persoal que cese durante o transcurso do ano, terá dereito ao abono do salario correspondente á parte de vacacións devindicadas e non gozadas, como concepto integrante da liquidación pola súa baixa na empresa.

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

5. Cando o período de vacacións fixado no calendario de vacacións da empresa ao que se refire o parágrafo anterior coincida no tempo cunha incapacidade temporal derivada do embarazo, o parto ou a lactación natural ou co período de suspensión do contrato de traballo previsto nos apartados 4, 5 e 7 do artigo 48 do ET, terase dereito a gozar as vacacións en data distinta á da incapacidade temporal ou á do gozar do permiso que por



aplicación do devandito precepto correspondéselle, ao finalizar o período de suspensión, aínda que terminase o ano natural a que correspondan.

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

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

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

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

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

Cando o persoal desprazado, que poida volver pasar a noite fóra da súa residencia habitual, empregase, como consecuencia do desprazamento, máis dunha hora en cada un das viaxes de ida e volta ao lugar de traballo, desde o centro de traballo correspondente, utilizando medios ordinarios de transporte, o exceso abonaráselle o rateo dos salarios do convenio.

Artículo 55º.- 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 cubrir a parte que figura despois da data e lugar.

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

4. Unha vez asinado polo traballador, o recibo de liquidación fornecerá os efectos liberatorios que lle son propios.

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

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

Artículo 56º.- Xubilación

1. As partes asinantes deste convenio, conscientes de que é necesario acometer unha política de emprego encamiñada a mellorar a estabilidade e a calidade do mesmo, consideran conveniente fomentar a xubilación sempre que o traballador cumpra cos requisitos legais para acceder á pensión de xubilación.

2. Dita medida, por unha banda, atópase directamente vinculada ao obxectivo de mellora da estabilidade no emprego, cuxa plasmación neste convenio colectivo atópase na regulación do contrato fixo de obra do sector da construción previsto no artigo 24, á prolongación do prazo máximo de duración dos contratos eventuais por circunstancias da produción, acumulación de tarefas ou exceso de pedidos, contemplada no artigo 25 deste convenio, e á subrogación de persoal establecida no artigo 27.

3. Prevese neste convenio a posibilidade de acudir á xubilación anticipada e parcial como medidas encamiñadas a mello-

rar a estabilidade e calidade no emprego no sector da construción, medidas que poderán ser adoptadas polas empresas dentro das figuras que xuridicamente o permitan.

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

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

2º. As persoas que accedesen á pensión de xubilación parcial con anterioridade ao 1 de abril de 2013, así como as persoas incorporadas antes de dita data a plans de xubilación parcial recollidos en convenios colectivos de calquera ámbito ou acordos colectivos de empresa con independencia de que o acceso á xubilación parcial produciuse con anterioridade ou posterioridade ao 1 de abril de 2013, polo cal os traballadores afectados, os representantes unitarios e sindicais ou as empresas, dispoñerán ata o día 15 de abril de 2013 para comunicar e poñer a disposición das direccións provinciais do Instituto Nacional da Seguridade Social os plans de xubilación parcial, recollidos en convenios colectivos de calquera ámbito ou acordos colectivos de empresas, subscritos antes do día 1 de abril de 2013, con independencia de que o acceso á xubilación parcial produciuse con anterioridade ou con posterioridade ao 1 de abril de 2013.

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

5. As partes asinantes deste convenio comprométese a formular petición razoada de solicitude de redución da idade de xubilación das actividades nas escalas, grupos profesionais, ou especialidades do sector nas que estimen que concorran

situacións ou requirimentos físicos de penosidade, perigo, insalubridade ou toxicidade que fan aconsellable o establecemento da anticipación da idade de xubilación, nos termos previstos na disposición adicional primeira deste convenio.

Artigo 57.- Igualdade de oportunidades e non discriminación

1. As partes asinantes 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 de discriminación, directa ou indirecta.

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

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

2. O sector da construción e obras públicas, materializando o seu compromiso e constante preocupación pola completa aplicación das políticas de igualdade, considera que no caso de empresas de máis de 100 traballadores as medidas de igualdade deberán dirixirse á elaboración e aplicación dun Plan de igualdade.

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

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

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

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

Artigo 58.- Faltas e sancións

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

Artigo 59.- Clases de faltas

As faltas cometidas polos traballadores ao servizo das empresas do sector, clasificaranse atendendo á súa importancia e, no seu caso, á súa reincidencia, en leves, graves, e moi graves, de conformidade co que se dispón nos artigos seguintes.

Artigo 60.- Faltas leves

Consideraranse faltas leves as seguintes:

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

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 xustifico, aínda por breve tempo, sempre que devandito abandono non fose prexudicial para o desenvolvemento da actividade produtiva da empresa ou causa de danos ou accidentes aos seus compañeiros de traballo, en que poderá ser considerada como grave ou moi grave.

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

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

f) Pequenos descoídos 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 compañeiros ou xefes.

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

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

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

l) A inobservancia das normas en materia de prevención de riscos laborais, que non entrañen risco grave para o traballador, nin para os seus compañeiros ou terceiras persoas.

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

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

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

Artigo 61.- Faltas graves

Consideraranse faltas graves as seguintes:

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

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

c) Non prestar a dilixencia ou a atención debidas no traballo encomendado, que poida supoñer risco ou prexuízo de certa consideración para o propio traballador, os seus compañeiros, a empresa ou terceiros.

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

ñ) A negligencia grave na conservación ou na limpeza de materiais e máquinas que o traballador teña ao seu cargo.

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

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

Artigo 62.- Faltas moi graves

Consideraranse faltas moi graves as seguintes:

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

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

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

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

f) A revelación de calquera información de reserva obrigada.

g) A competencia desleal.

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

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

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

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

l) A desobediencia continuada ou persistente.

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

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

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

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

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

Artigo 63.- Sancións. Aplicación

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

a) Faltas leves:

- Amoestación verbal.
- Amoestación por escrito.

b) Faltas graves:

- Suspensión de emprego e soldo dun a quince días.

c) Faltas moi graves:

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

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

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

b) A categoría profesional do mesmo.

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

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

A obrigación de instruír o expediente contradictorio aludido anteriormente, esténdese ata o ano seguinte á cesación no cargo representativo.

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

Artigo 64.- Outros efectos das sancións

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

Artigo 65º.- Procedementos de resolución de conflitos

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

Disposición adicional

As partes asinantes do presente convenio son: Por parte empresarial a Asociación Provincial de Empresarios da Construción de Ourense (ACO). Por parte sindical FECOMA-CCOO, e MCA-UXT.

(Ver anexos páx. 17-19)

ANEXO I
CONVENIO PROVINCIAL DO SECTOR DA CONSTRUCCIÓN DA PROVINCIA DE OURENSE

Táboa de retribucións para o período 01/01/2017 ao 31/12/2017

Nivel	CATEGORIAS	MENSUAL			PAGAS EXTRAS		ANUAL		HORAS EXTRAS	
		Soldo Base	Plus Asistencia	Plus Transporte	TOTAL MES	Xuño	Decembro	Vacacións		SALARIO ANUAL
II	Titulado Superior	1.044,94	266,37	90,62	1.401,93	1.244,42	1.244,42	1.244,42	19.154,49	11,18
III	Titulado Medio, Xefe Administrativo 1ª, Xefe Sec. Org. 1ª	1.040,33	261,77	73,83	1.375,93	1.240,80	1.240,80	1.240,80	18.857,63	11,18
IV	Xefe de Persoal, Axte. de Obra, Encargado Xeral de Fábrica, Encargado Xeral Xefe Administrativo de 2ª, Delinante Superior, Encargado Xeral de Obra, Xefe Sec. Org. Científica do Traballo de 2ª, Xefe de Compras	1.035,25	256,67	73,44	1.365,36	1.236,75	1.236,75	1.236,75	18.729,21	11,18
V	Oficial Admto. de 1ª, Delinante de 1ª, Encarg. Taller, Encarg. Sec. Laboratorio, Escultor de Pedra e Mármole, Práct. Topografía de 1ª, Técn. Org. 1ª.	1.030,59	252,09	73,06	1.355,74	1.233,10	1.233,10	1.233,10	18.612,44	11,18
VI	Oficial Admto. de 1ª, Delinante de 1ª, Encarg. Taller, Encarg. Sec. Laboratorio, Escultor de Pedra e Mármole, Práct. Topografía de 1ª, Técn. Org. 1ª.	1.025,54	246,97	72,70	1.345,21	1.229,12	1.229,12	1.229,12	18.484,67	11,18
VII	Delinante de 2ª, Técnico Org. de 2ª, Práctico Topografía de 2ª, Analista de 1ª, Viajante, Capataz, Especialista de Oficio	1.007,04	228,49	71,28	1.306,81	1.214,59	1.214,59	1.214,59	18.018,68	10,62
VIII	Oficial Admto. de 2ª, Corredor de Praza, Oficial 1ª de Oficio, Inspector de Control Sinalización e Servizos, Analista de 2ª	993,13	214,61	70,23	1.277,97	1.203,95	1.203,95	1.203,95	17.669,52	10,32
IX	Auxiliar Administrativo, Ayte. Topográfico, Auxiliar de Org., Vendedores, Conserxe, Oficial 2ª de oficio	978,80	200,24	54,16	1.233,20	1.192,37	1.192,37	1.192,37	17.142,31	9,92
X	Auxiliar de Laboratorio, Vixiante, Almaceneiro, Enfermeiro, Cobrador, Garda-Xurado, Axudantes de Oficio, Especialistas de 1ª	964,48	185,92	53,40	1.203,80	1.181,10	1.181,10	1.181,10	16.785,10	9,33
XI	Especialistas de 2ª, Peóns Especializados	950,20	171,61	52,53	1.174,34	1.157,05	1.157,05	1.157,05	16.388,89	9,01
XII	Peóns Ordinarios, Limpador	935,42	156,84	51,74	1.144,00	1.145,50	1.145,50	1.145,50	16.020,50	8,66

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

DIETA: 30,96
MEDIA DIETA: 13,62



ANEXO II
CONVENIO PROVINCIAL DO SECTOR DA CONSTRUCCIÓN DA PROVINCIA DE OURENSE

Táboa de retribucións para o período 01/01/2018 ao 31/12/2018

Nivel	CATEGORIAS	MENSUAL				PAGAS EXTRAS		ANUAL	SALARIO ANUAL	HORAS EXTRAS
		Soldo Base	Plus Asistencia	Plus Transporte	TOTAL MES	Xuño	Decembro			
II	Titulado Superior	1.065,84	271,70	92,43	1.429,97	1.269,31	1.269,31	1.269,31	19.537,60	11,40
III	Titulado Medio, Xefe Administrativo 1ª, Xefe Sec. Org. 1ª	1.061,14	267,01	75,31	1.403,46	1.265,62	1.265,62	1.265,62	19.234,92	11,40
IV	Xefe de Persoal, Axte. de Obra, Encargado Xeral de Fábrica, Encargado Xeral	1.055,96	261,80	74,91	1.392,67	1.261,49	1.261,49	1.261,49	19.103,84	11,40
V	Xefe Administrativo de 2ª, Delinante Superior, Encargado Xeral de Obra, Xefe Sec. Org. Científica do Traballo de 2ª, Xefe de Compras	1.051,20	257,13	74,52	1.382,85	1.257,76	1.257,76	1.257,76	18.984,63	11,40
VI	Oficial Admto. de 1ª, Delinante de 1ª, Encarg. Taller, Encarg. Sec. Laboratorio, Escultor de Pedra e Mármole, Práct. Topografía de 1ª, Técn. Org. 1ª	1.046,05	251,91	74,15	1.372,11	1.253,70	1.253,70	1.253,70	18.854,31	11,40
VII	Delinante de 2ª, Técnico Org. de 2ª, Práctico Topografía de 2ª, Analista de 1ª, Viaxante, Capataz, Especialista de Oficio	1.027,18	233,06	72,71	1.332,95	1.238,88	1.238,88	1.238,88	18.379,09	10,83
VIII	Oficial Admto. de 2ª, Corredor de Praza, Oficial 1ª de Oficio, Inspector de Control Sinalización e Servizos, Analista de 2ª	1.012,99	218,90	71,64	1.303,53	1.228,03	1.228,03	1.228,03	18.022,92	10,53
IX	Auxiliar Administrativo, Axte. Topográfico, Auxiliar de Org., Vendedores, Conserxe, Oficial 2ª de oficio	998,38	204,25	55,24	1.257,87	1.216,22	1.216,22	1.216,22	17.485,23	10,12
X	Auxiliar de Laboratorio, Vixiante, Almaceneiro, Enfermeiro, Cobrador, Garda-Xurado, Axudantes de Oficio, Especialistas de 1ª	983,77	189,64	54,47	1.227,88	1.204,72	1.204,72	1.204,72	17.120,84	9,52
XI	Especialistas de 2ª, Peóns Especializados	969,20	175,04	53,58	1.197,82	1.180,19	1.180,19	1.180,19	16.716,59	9,19
XII	Peóns Ordinarios, Limpador	954,13	159,98	52,78	1.166,89	1.168,41	1.168,41	1.168,41	16.341,02	8,83

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

DIETA: 31,58

MEDIA DIETA: 13,89



ANEXO III
Modelo de recibo de liquidación da relación laboral

Nº _____
Data de expedición

Recibo de liquidación

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

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

En _____ de _____ De _____
o/a traballador/a

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

(1) Si ou non

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

Selo e sinatura

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



Consellería de Economía, Empleo e Industria

Jefatura Territorial

Ourense

Servicio de Empleo y Economía Social

Convenio o acuerdo: construcción y obras públicas

Expediente: 32/01/0051/2018

Data: 26/11/2018

Asunto: resolución de inscripción e publicación.

Destinatario: María 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 2017-2018, con código de convenio n.º 32000155011981, que suscribió el día 7 de noviembre de 2018, 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 e 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 (2017-2018)

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 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 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 herrajes, 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 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, con arreglo a 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 1.1.2017 y expira el 31 de diciembre de 2018.

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 el Comisión Paritaria, compuesto 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 haya sido interpretada. Como miembros integrantes de esta Comisión y por parte de las centrales sindicales, se designan como titulares:

Por FECOMA-CCOO: Antonio Pérez Jácome

Por MCA-UGT: José Luis Bravo Montero

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 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 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) 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, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Artículo 9º.- Jornada laboral

Durante la vigencia del presente convenio se establece una jornada laboral anual de 1.736 horas de trabajo efectivo. Se establece 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 2018, se fijan como días no laborales el 5 de enero, 12 de febrero (lunes de Carnaval), 30 de abril, 18 de mayo, 2 horas de la jornada de 14 de agosto, 2 de noviembre, 7, 24 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 al efecto del disfrute de las vacaciones.

Artículo 10º.- Sueldo base y remuneración total

Según anexo I y anexo II.

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 según anexo I y anexo II).

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 transporte

Se establece un Plus de transporte, tal como se refleja en el Anexo I y Anexo II 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 2017 (1.9%) y para 2018 (2%) con efectos desde el primero de enero de 2017 y 1 de enero de 2018 respectivamente, que se adjuntan como anexo I y anexo II.

Artículo 15º.- Dietas

En 2018 se establece una dieta igual para todos los trabajadores de 31,58 euros diarios, y una media dieta de 13,89 euros diarios. No obstante, se puede 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 de 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 adicionará, 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 al 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 los 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 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 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 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 solo 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 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 €

a) En caso de incapacidad permanente total para 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 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 habida cuenta de 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 aquélla 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 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), el trabajador 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, 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 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, el trabajador 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 de 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 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 ésta no ha ejercitado en la misma este derecho.

5. El trabajador 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 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 ello, 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 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 (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:

- ◆ 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 25º.- Desgaste de herramientas

Se establece una indemnización por desgaste de herramientas para aquellos trabajadores a los que no los sean facilitados 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 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 dene-

gación 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% de las plantillas, ni, en aquellos centros de trabajo con menos de 10 trabajadores, podrá concurrir más de uno.

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

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

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

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

g) Los permisos individuales de formación, recogidos en el 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, 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 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, quién 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 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 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. Éste viene determinado por las tareas o funciones que desempeñe el trabajador, la categoría profesional que le corresponda dentro de la clasificación vigente y por el centro de trabajo donde se desempeñe la actividad, de manera que cualquier modificación en alguno de los factores anteriores constituye un cambio de puesto de trabajo.

Artículo 33º.- 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 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 ello la indicada adaptación se realiza mediante el presente contrato que, además de los restantes caracteres que contiene, regula de forma específica el artículo 15.1.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 ello 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 regulada en el artículo 27 del presente Convenio General.

3. Sin embargo, 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 ha indicado, la condición de "fijos de obra".

4. Teniendo en cuenta la especial configuración del sector de la construcción y sus necesidades, sobre todo en cuanto a la flexibilidad en la contratación y la estabilidad en el empleo del sector mejorando la seguridad y 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, teniendo en 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 lo tanto la contratación, con o sin solución de continuidad, para diferente puesto de trabajo mediante dos o más contratos fijos de obra con la misma empresa o grupo de empresas en el 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 éste de acuerdo con la disminución real del volumen de obra realizada. Este cese deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación de 15 días naturales. No obstante, el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salario con la liquidación correspondiente al cese.

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

El empresario contrae también la obligación de ofrecer de nuevo un empleo al trabajador cuando las causas de paralización de la obra hubieran desaparecido. Dicha obligación se entenderá extinguida cuando la paralización se convierta en definitiva. Previo acuerdo entre las partes, el personal afectado por esta terminación de obra podrá acogerse a lo regulado en el apartado 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 de 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 periodo 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, 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) 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 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 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 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 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, 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. Los trabajadores cedidos 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 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 aquélla. 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 recualificación 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 ha dotado 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 profesio-

nal 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 hayan sido declarados como especialmente tóxicos, penosos, peligrosos e insalubres.

f) La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de dos, si bien podrá prorrogarse por doce meses más para los contratos a los que se refieren los apartados c) y e) precedente, o cuando ello 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 haya obtenido 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 hayan obtenido 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.

Una vez 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 haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses. A estos efectos, la empresa podrá recabar del servicio público de empleo certificación en la que conste el tiempo que el trabajador ha estado contratado para la formación con anterioridad a la contratación que se pretende realizar.

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 ello 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 fecha de la celebración del contrato. Además, el tipo de trabajo que debe prestar el trabajador en formación estará directamente relacionado con las tareas pro-



pías 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 éste y que cuente con la cualificación o experiencia profesional adecuada. El propio empresario podrá asumir esta tarea, siempre que desarrolle su actividad profesional en la misma obra que el trabajador en formación.

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:

1er año; 60 por 100

2º año; 70 por 100

3er año; 85 por 100

Colectivos de las letras d) de este artículo:

1er 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 primer párrafo de este punto, la mantendrán como condición más beneficiosa hasta ser alcanzado por éste, quedando en consecuencia congelados dichos salarios hasta su equiparación.

j) Los contratados en formación tendrán derecho, asimismo, a los plus 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. No obstante, la situación de incapacidad temporal del contratado para la formación inferior a seis meses, comportará la ampliación de la duración del contrato por igual tiempo al que el contrato haya estado suspendido por esta causa. 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 continuase en la empresa, ésta le entregará un certificado acreditativo del tiempo trabajado con referencia al oficio objeto de la formación y del aprovechamiento que, a su juicio, ha obtenido en su formación práctica.

La Fundación Laboral de la Construcción a través de sus centros propios o colaboradores, dará, 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 de los trabajadores de las empresas subcontratadas obligadas por el Convenio General del Sector de la Construcción.

Artículo 37º.- Subrogación de personal en contrataciones 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 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 el trabajador 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 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 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 período 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 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 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 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 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 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 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 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 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 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 ET.

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 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 éste fuera el que le es de aplicación 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.

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 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, el trabajador 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 colectivas de estos sistemas, en cuanto suponen casos subsumibles en los supuestos de hecho del artículo 64.1.4º.d) o 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 sujetas dichas 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 cometido, así como los medios de protección necesarios a los 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 tra-

bajadores 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 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 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:

a) Titulación adecuada.

b) Conocimiento del puesto de trabajo.

c) Historial profesional.

d) Haber desempeñado función de superior categoría profesional.

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

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 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 44º.- 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, 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:

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

b) 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:

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

Siendo: R.A. = Remuneración Anual

S.B. = Salario Base

P.S. = Pluses salariales

P.E. = Pluses extrasalariales

P.J. = Paga de Junio

P.N. = 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 devengo, aunque el trabajador tendrá derecho a percibir quincenalmente anticipos cuya cuantía no será superior al 90% de las cantidades devengadas.

2. Las empresas destinarán al pago la hora inmediatamente siguiente a la finalización de la jornada ordinaria, en las fechas habituales de pago. Cuando por necesidades organizativas se realice el pago dentro de la jornada laboral, ésta se interrumpirá y se prolongará después del horario de trabajo 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, 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. 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 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 ET.

Artículo 47º.- 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:

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 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 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 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.- 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. Los importes de las horas extraordinarias para cada una de las categorías o niveles se determinarán, en tabla anexa, en los convenios colectivos de ámbito inferior al presente.

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 53º.- Vacaciones

1. El personal afectado por el presente Convenio General, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un periodo de vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales de duración, de los cuales veintidós días tendrán que ser laborables, pudiéndose distribuir éstos en periodos 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 los 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 periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo segundo del artículo 38.3 del ET que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado. Una vez finalizado dicho plazo se perderá el mismo si al vencimiento de éste el trabajador 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 periodo 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 periodo 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 la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

6. En el supuesto de que el periodo 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 hayan transcurrido 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 ET.

Artículo 54º.- Locomoción

Serán de cuenta de la empresa los gastos de locomoción que 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.- 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 el trabajador, el recibo de finiquito surtirá 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 finiquito.

Artículo 56º.- Jubilación

1. Las partes firmantes del presente convenio, conscientes de que es necesario acometer una política de empleo encaminada a mejorar la estabilidad y la calidad del mismo, consideran conveniente fomentar la jubilación siempre que el trabajador cumpla con los requisitos legales para acceder a la pensión de jubilación.

2. Dicha medida, por un lado, se encuentra directamente vinculada al objetivo de mejora de la estabilidad en el empleo, cuya plasmación en el presente convenio colectivo se encuentra en la regulación del contrato fijo de obra del sector de la construcción previsto en el artículo 24, a la prolongación del plazo máximo de duración de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, contemplada en el artículo 25 del presente convenio, y a la subrogación de personal establecida en el artículo 27.

3. 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 del Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, por el que se da una nueva redacción al apartado 2 de la disposición final duodécima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre Actualización, Adecuación y Modernización del Sistema de Seguridad Social, en relación con lo dispuesto en la disposición final quinta del mismo Real Decreto-Ley a los efectos de la aplicación de la regulación de la pensión de jubilación vigente antes de 1 de enero de 2013 en los siguientes supuestos:

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

2º. Las personas que hayan accedido a la pensión de jubilación parcial con anterioridad a 1 de abril de 2013, así como las personas incorporadas antes de dicha fecha a planes de jubilación parcial recogidos en convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresa con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se haya producido con anterioridad o posterioridad a 1 de abril de 2013, por el cual los trabajadores afectados, los representantes unitarios y sindicales o las empresas, dispondrán hasta el 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 haya producido con anterioridad o con posterioridad a 1 de abril de 2013.

4. 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 del Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, 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.

5. 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, peligrosidad, 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 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 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, aún 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 el trabajador, 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.- 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) 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 el trabajador 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 el trabajador 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.- Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) Más de diez faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el periodo 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, instala-

ciones, 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 el trabajador, 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.- 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.- 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 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 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 FECOMA-CCOO, y MCA-UGT.

(Ver anexos pág. 36-38)

R. 3.556



ANEXO I
CONVENIO PROVINCIAL DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN DE LA PROVINCIA DE OURENSE
Tabla de retribuciones para el periodo 01/01/2017 al 31/12/2017

Nivel	CATEGORIAS	MENSUAL				PAGAS EXTRAS			ANUAL		HORAS EXTRAS
		Sueldo Base	Plus Asistencia	Plus Transporte	TOTAL MES	Junio	Diciembre	Vacaciones	SALARIO ANUAL		
II	Titulado Superior	1.044,94	266,37	90,62	1.401,93	1.244,42	1.244,42	1.244,42	19.154,49	11,18	
III	Titulado Medio, Jefe Administrativo 1ª, Jefe Sec. Org. 1ª	1.040,33	261,77	73,83	1.375,93	1.240,80	1.240,80	1.240,80	18.857,63	11,18	
IV	Jefe de Personal, Ayte. de Obra, Encargado General de Fabrica, Encargado General	1.035,25	256,67	73,44	1.365,36	1.236,75	1.236,75	1.236,75	18.729,21	11,18	
V	Jefe Administrativo de 2ª, Deliniente Superior, Encargado General de Obra, Jefe Sec. Org. Científica del Trabajo de 2ª, Jefe de Compras	1.030,59	252,09	73,06	1.355,74	1.233,10	1.233,10	1.233,10	18.612,44	11,18	
VI	Oficial Admto. de 1ª, Deliniente de 1ª, Encarg. Taller, Encarg. Sec. Laboratorio, Escultor de Piedra y Mármol, Práct. Topografía de 1ª, Técn. Org. 1ª.	1.025,54	246,97	72,70	1.345,21	1.229,12	1.229,12	1.229,12	18.484,67	11,18	
VII	Deliniente de 2ª, Técnico Org. de 2ª, Práctico Topografía de 2ª, Analista de 1ª, Viajante, Capataz, Especialista de Oficio	1.007,04	228,49	71,28	1.306,81	1.214,59	1.214,59	1.214,59	18.018,68	10,62	
VIII	Oficial Admto. de 2ª, Corredor de Plaza, Oficial 1º de Oficio, Inspector de Control Señalización y Servicios, Analista de 2ª	993,13	214,61	70,23	1.277,97	1.203,95	1.203,95	1.203,95	17.669,52	10,32	
IX	Auxiliar Administrativo, Ayte. Topográfico, Auxiliar de Org., Vendedores, Conseje, Oficial 2ª de oficio	978,80	200,24	54,16	1.233,20	1.192,37	1.192,37	1.192,37	17.142,31	9,92	
X	Auxiliar de Laboratorio, Vigilante, Almacenero, Enfermero, Cobrador, Guarda-Jurado, Ayudantes de Oficio, Especialistas de 1ª	964,48	185,92	53,40	1.203,80	1.181,10	1.181,10	1.181,10	16.785,10	9,33	
XI	Especialistas de 2ª, Peones Especializados	950,20	171,61	52,53	1.174,34	1.157,05	1.157,05	1.157,05	16.388,89	9,01	
XII	Peones Ordinarios, Limpiador	935,42	156,84	51,74	1.144,00	1.145,50	1.145,50	1.145,50	16.020,50	8,66	

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

DIETA: 30,96
MEDIA DIETA: 13,62

ANEXO II
CONVENIO PROVINCIAL DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN DE LA PROVINCIA DE OURENSE
Tabla de retribuciones para el período 01/01/2018 al 31/12/2018

Nivel	CATEGORIAS	MENSUAL				PAGAS EXTRAS			ANUAL		HORAS EXTRAS
		Sueldo Base	Plus Asistencia	Plus Transporte	TOTAL MES	Junio	Diciembre	Vacaciones	SALARIO ANUAL		
II	Titulado Superior	1.065,84	271,70	92,43	1.429,97	1.269,31	1.269,31	1.269,31	19.537,60	11,40	
III	Titulado Medio, Jefe Administrativo 1ª, Jefe Sec. Org. 1ª	1.061,14	267,01	75,31	1.403,46	1.265,62	1.265,62	1.265,62	19.234,92	11,40	
IV	Jefe de Personal, Ayte. de Obra, Encargado General de Fábrica, Encargado General	1.055,96	261,80	74,91	1.392,67	1.261,49	1.261,49	1.261,49	19.103,84	11,40	
V	Jefe Administrativo de 2ª, Delinante Superior, Encargado General de Obra, Jefe Sec. Org. Científica del Trabajo de 2ª, Jefe de Compras	1.051,20	257,13	74,52	1.382,85	1.257,76	1.257,76	1.257,76	18.984,63	11,40	
VI	Oficial Admto. de 1ª, Delinante de 1ª, Encarg. Taller, Encarg. Sec. Laboratorio, Escultor de Piedra y Mármol, Práct. Topografía de 1ª, Técn. Org. 1ª.	1.046,05	251,91	74,15	1.372,11	1.253,70	1.253,70	1.253,70	18.854,31	11,40	
VII	Delinante de 2ª, Técnico Org. de 2ª, Práctico Topografía de 2ª, Analista de 1ª, Viajante, Capataz, Especialista de Oficio	1.027,18	233,06	72,71	1.332,95	1.238,88	1.238,88	1.238,88	18.379,09	10,83	
VIII	Oficial Admto. de 2ª, Corredor de Plaza, Oficial 1ª de Oficio, Inspector de Control Señalización y Servicios, Analista de 2ª	1.012,99	218,90	71,64	1.303,53	1.228,03	1.228,03	1.228,03	18.022,92	10,53	
IX	Auxiliar Administrativo, Ayte. Topográfico, Auxiliar de Org., Vendedores, Conserje, Oficial 2ª de oficio	998,38	204,25	55,24	1.257,87	1.216,22	1.216,22	1.216,22	17.485,23	10,12	
X	Auxiliar de Laboratorio, Vigilante, Almacenero, Enfermero, Cobrador, Guarda-Jurado, Ayudantes de Oficio, Especialistas de 1ª	983,77	189,64	54,47	1.227,88	1.204,72	1.204,72	1.204,72	17.120,84	9,52	
XI	Especialistas de 2ª, Peones Especializados	969,20	175,04	53,58	1.197,82	1.180,19	1.180,19	1.180,19	16.716,59	9,19	
XII	Peones Ordinarios, Limpiador	954,13	159,98	52,78	1.166,89	1.168,41	1.168,41	1.168,41	16.341,02	8,83	

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. 2ª. Nivel VIII: Auxiliar Admto. Nivel V: Encargado de Taller.

DIETA: 31,58
MEDIA DIETA: 13,89



ANEXO III

Modelo de recibo de finiquito de la relación laboral

Nº _____
Data de expedición

Recibo de finiquito

Yo, Don/Doña _____
que trabaje 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.

En _____ de _____ De
el/la trabajador/a

El/La trabajador/ra (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.