

OURENSE

1. Texto convenio colectivo 2019-2021.
2. Calendario laboral 2019.
3. Modificación del art. 13 del convenio.
4. Calendario laboral 2020.

Consellería de Economía, Empleo e Industria

Jefatura Territorial

Ourense

Servicio de Empleo y Economía Social

Convenio o acuerdo: construcción y obras públicas

Expediente: 32/01/0019/2019

Fecha: 30/05/2019

Asunto: resolución de inscripción y publicación

Destinatario: Maria José de Miguel Pérez

Código de convenio número 32000155011981.

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

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

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

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

Artículo 1º.- Ámbito de aplicación.

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

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

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

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

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

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

- Regeneración de playas.

- Movimiento de tierras.

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

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

- Colocación de aislantes en obras, como actividad principal.

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

- La confección de cañizos y cielos rasos.

- Las empresas inmobiliarias, incluidas las cooperativas de viviendas.

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

- La promoción o ejecución de urbanizaciones.

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

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

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

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

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

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

- Gestión de residuos en obra.

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

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

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

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



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

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

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

e) El comercio de construcción mayoritario y exclusivista.

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

Artículo 2º.- Ámbito personal.

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

Artículo 3º.- Vigencia.

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

Artículo 4º.- Denuncia.

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

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

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

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

Artículo 6º.- Legislación complementaria.

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

Artículo 7º.- Comisión paritaria.

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

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

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

Por MCA-UGT: José Luis Bravo Montero.

Por FECOMA-CCOO: Antonio Pérez Jácome.

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

Cesáreo Fernandez Ríos

María J. de Miguel Pérez

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

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

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

a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del presente convenio.

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 9º.- Jornada laboral.

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

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

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

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

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

Artículo 10º.- Sueldo base y remuneración total.

Según anexo I, anexo II y anexo III.

Artículo 11º.- Plus de asistencia.

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

Artículo 12º.- Pérdida del plus de asistencia.

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

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

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

Artículo 13º.- Plus de transporte.

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

Artículo 14º.- Incrementos económicos.

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

Artículo 15º.- Dietas.

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

Artículo 16º.- Antigüedad consolidada.

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

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

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

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

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

Artículo 17º.- Prima de casado.

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

Artículo 18º.- Ropa de trabajo.

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

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

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

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

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

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

Artículo 20º.- Indemnizaciones.

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

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

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



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

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

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

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

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

Artículo 21º.- Permisos y licencias.

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

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

a) Quince días naturales, en caso de matrimonio.

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

c) Dos días naturales por matrimonio de hijo.

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

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

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

g) El tiempo necesario, justificado, por asistencia médica

h) Un día por traslado del domicilio habitual.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 22º.- Cese de los trabajadores.

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

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

Artículo 23º.- Repercusión en precios.

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

Artículo 24º.- Seguridad e higiene.

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

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

Serán funciones de esta comisión:

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

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

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

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

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

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

Artículo 25º.- Desgaste de herramientas.

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

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

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

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

Artículo 27º.- Formación continua.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 28º.- Ingreso en el trabajo.

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

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

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

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

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

Artículo 29º.- Pruebas de aptitud.

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

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

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



Artículo 30º.- Reconocimientos médicos.

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

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

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

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

Artículo 31º.- Período de prueba.

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

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

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

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

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

sional haber acreditado su cumplimiento en cualquier empresa anterior.

Artículo 32º.- Contratación.

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

Artículo 33º.- Contrato fijo de personal.

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

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

Artículo 34º.- Contrato fijo de obra.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 35º.- Otras modalidades de contratación.

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1º año: 60 por 100

2º año: 70 por 100

3º año: 85 por 100

Colectivos de las letras d) de este artículo:

1º año: 95 por 100

2º año: 100 por 100

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 36º.- Subcontratación

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 39º.- Discreción profesional.

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



Artículo 40º.- Deberes del empresario.

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

Artículo 41º.- Reclamaciones de los trabajadores.

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

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

Artículo 42º.- Ascenso, procedimiento.

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

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

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

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

Artículo 43º.- Recuperación de horas no trabajadas.

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

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

Artículo 44º.- Pago de las percepciones económicas.

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

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

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

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

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

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

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

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

Siendo: RA = remuneración anual

SB = salario base

PS = pluses salariales

PE = pluses extrasalariales

PJ = paga de junio

PN = paga de Navidad

Artículo 45º.- Pago de las percepciones económicas.

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

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

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

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

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

Artículo 46º.- Gratificaciones extraordinarias.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 49º.- Trabajos nocturnos.

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

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

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

Artículo 50.- Realización de horas extraordinarias.

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

Artículo 51.- Límite de horas extraordinarias.

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

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

Artículo 52.- Retribución de las horas extraordinarias.

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

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

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

Artículo 53º.- Vacaciones.

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

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

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

4. A efectos del pago de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual sea su causa. En caso de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo segundo del artículo 38.3 del ET que 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 transcurrieran más de dieciocho meses a partir del final del año en que se originaron. Finalizado dicho plazo se perderá el mismo si al vencimiento de este el trabajador continuara de baja, aunque mantendrá el derecho para percibir la diferencia que pudiera existir entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad temporal.

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



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

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

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

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

Artículo 54º.- Locomoción.

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

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

Artículo 55º.- Liquidaciones.

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

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

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

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

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

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

Artículo 56º.- Jubilación.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Año; Períodos cotizados; Edad exigida

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

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

2020; 37 años o más.; 65 años.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 57.- Igualdad de oportunidades y no discriminación

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 58.- Faltas y sanciones.

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

Artículo 59.- Clases de faltas.

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

Artículo 60.- Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

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

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

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

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

f) Pequeños descuidos en la conservación del material.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 61.- Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 62.- Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

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

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

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

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

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

f) La revelación de cualquier información de reserva obligada.

g) La competencia desleal.

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

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

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

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

l) La desobediencia continuada o persistente.

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

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

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

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

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

Artículo 63.- Sanciones. Aplicación.

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

a) Faltas leves:

- Amonestación verbal.

- Amonestación por escrito.

b) Faltas graves:

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

c) Faltas muy graves:

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

- Despido.

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

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

b) La categoría profesional del mismo.

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

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

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

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

Artículo 64.- Otros efectos de las sanciones.

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

Artículo 65º.- Procedimientos de resolución de conflictos.

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

Disposición adicional.

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

(Ve anexos pág. 41-44)

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

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

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

DIETA: 32,29
MEDIA DIETA: 14,20



ANEXO II										
CONVENIO PROVINCIAL DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN DE LA PROVINCIA DE OURENSE										
Tabla de retribuciones para el periodo 01/01/2020 al 31/12/2020										
Nivel	CATEGORIAS	MENSUAL				PAGAS EXTRAS		ANUAL	SALARIO ANUAL	HORAS EXTRAS
		Sueldo Base	Plus Asistencia	Plus Transporte	TOTAL MES	Junio	Diciembre	Vacaciones		
II	<i>Titulado Superior</i>	1.114,34	284,06	96,64	1.495,04	1.327,07	1.327,07	1.327,07	20.426,68	11,92
III	<i>Titulado Medio, Jefe Administrativo 1º, Jefe Sec. Org. 1º</i>	1.109,43	279,16	78,74	1.467,33	1.323,21	1.323,21	1.323,21	20.110,23	11,92
IV	<i>Jefe de Personal, Ayte. de Obra, Encargado General de Fábrica, Encargado General Jefe Administrativo de 2º, Deliniente Superior, Encargado General de Obra, Jefe Sec. Org. Científica del Trabajo de 2º, Jefe de Compras</i>	1.104,01	273,71	78,32	1.456,05	1.318,90	1.318,90	1.318,90	19.973,18	11,92
V	<i>Oficial Admtvo. de 1º, Deliniente de 1º, Encarg. Taller, Encarg.Sec.Laboratorio, Escultor de Piedra y Mármol, Práct. Topografía de 1º, Técn. Org.1º.</i>	1.099,04	268,83	77,91	1.445,78	1.315,00	1.315,00	1.315,00	19.848,55	11,92
VI	<i>Deliniente de 2º, Técnico Org. de 2º, Práctico Topografía de 2º, Analista de 1º, Viajante, Capataz, Especialista de Oficio</i>	1.093,65	263,37	77,52	1.434,55	1.310,75	1.310,75	1.310,75	19.712,30	11,92
VII	<i>Oficial Admtvo. de 2º, Corredor de Plaza, Oficial 1º de Oficio, Inspector de Control Señalización y Servicios, Analista de 2º</i>	1.073,92	243,67	76,02	1.393,61	1.295,26	1.295,26	1.295,26	19.215,45	11,32
VIII	<i>Auxiliar Administrativo, Ayte. Topográfico, Auxiliar de Org., Vendedores, Conserje, Oficial 2º de oficio</i>	1.059,09	228,86	74,90	1.362,85	1.283,91	1.283,91	1.283,91	18.843,08	11,01
IX	<i>Auxiliar de Laboratorio, Vigilante, Almacenero, Enfermero, Cobrador, Guarda-Jurado, Ayudantes de Oficio, Especialistas de 1º</i>	1.043,81	213,54	57,75	1.315,11	1.271,57	1.271,57	1.271,57	18.280,92	10,58
X	<i>Especialistas de 2º, Peones Especializados</i>	1.028,54	198,27	56,95	1.283,76	1.259,54	1.259,54	1.259,54	17.899,95	9,95
XI	<i>Peones Ordinarios, Limpiador</i>	1.013,30	183,01	56,02	1.252,33	1.233,90	1.233,90	1.233,90	17.477,30	9,61
XII		997,55	167,26	55,18	1.219,99	1.221,58	1.221,58	1.221,58	17.084,64	9,23

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

DIETA: 33,02
MEDIA DIETA: 14,52



ANEXO III

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

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

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

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

DIETA: 33,85
MEDIA DIETA: 14,88



ANEXO IV
Modelo de recibo de liquidación de la relación laboral

Nº _____

Data de expedición _____

Recibo de liquidación

Yo, don/dona _____

que trabajé en la empresa _____

desde _____ hasta _____ con la categoría de _____

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

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

En _____, _____ de _____ de _____

El/la trabajador/a

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

(1) Sí o no

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

Sello y firma

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

R. 1.561





Consellería de Economía, Empleo e Industria

Secretaría General de Empleo

Jefatura Territorial de Ourense

Servicio de Empleo y Economía Social

Convenio o acuerdo: construcción y obras públicas

Expediente: 32/01/0050/2018

Data: 15/11/2018

Asunto: resolución de inscripción y publicación

Destinatario: María José de Miguel Pérez.

Código de convenio número 32000155011981.

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

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

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

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

Fdo.: Santiago Álvarez González.

Acta Acuerdo Parcial (calendario laboral 2019)

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

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

Acuerdo primero: Calendario laboral 2019

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

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

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

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

Acuerdo segundo: delegación

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

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

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

R. 3.440

IV. ENTIDADES LOCAIS

IV. ENTIDADES LOCALES

Bande

Anuncio

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

NIF; Nome

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

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

e nomeados:

NIF; Nome

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

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

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

Documento asinado dixitalmente na marxe.

Anuncio

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

NIF; Nombre

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

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

y nombrados:

NIF; Nome

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



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

Nombre del río o corriente: manantial A Pousada

Caudal solicitado: 4 l/s

Punto de emplazamiento: As Labradas

Término municipal y provincia: Porqueira (Ourense)

Destino: riego

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

Breve descripción de las obras y finalidad:

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

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

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

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

R. 2.266

III. COMUNIDADE AUTÓNOMA

III. COMUNIDAD AUTÓNOMA

Consellería de Economía, Emprego e Industria

Xefatura Territorial Ourense

Servizo de Emprego e Economía Social

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

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

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

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

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

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

Acta da comisión paritaria

Convenio Colectivo para o Sector da Construción da Provincia de Ourense

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

Por MCA-UXT: José Luis Bravo Montero

Por FECOMA-CCOO: Antonio Pérez Jácome

E pola Asociación Provincial de Empresarios da Construción de Ourense:

- Cesáreo Fernández Ríos

- María J. De Miguel Pérez

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

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

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

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

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

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

Consellería de Economía, Empleo e Industria

Jefatura Territorial Ourense

Servicio de Empleo y Economía Social

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

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



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

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

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

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

Acta Comisión Paritaria

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

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

Por MCA-UGT: José Luis Bravo Montero

Por FECOMA-CCOO: Antonio Pérez Jácome

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

- Cesáreo Fernández Ríos

- María J. De Miguel Pérez

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

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

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

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

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

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

R. 2.390

IV. ENTIDADES LOCAIS

IV. ENTIDADES LOCALES

Baños de Molgas

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

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

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

Asdo.: Xaime Óscar Iglesias Pérez.

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

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

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

Fdo.: Xaime Óscar Iglesias Pérez.

R. 2.407

Baños de Molgas

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

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

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

A declaración de lesividade dos actos do concello.

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

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

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

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

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

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

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

A concesión de subvencións que non sexan competencia do alcalde.

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

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



Consellería de Economía, Emprego e Industria

Xefatura Territorial

Ourense

Servizo de Emprego e Economía Social

Unha vez vista a acta do acordo parcial na que se pacta o calendario laboral para axustar a xornada anual ao vixente Convenio xeral da construción, que fixa os días non laborables do sector da construción para o ano 2020, que subscribe a comisión negociadora conformada polos representantes da Asociación Provincial de Empresarios da Construción de Ourense (ACO) e a representación social (UXT- FICA e CCOO de Construción e Servizos), coa data 21/11/ 2019 e, de conformidade co que dispón o artigo 90.2 e 3 do Real decreto legislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o Texto refundido da Lei do estatuto dos traballadores [BOE 255, do 24 de outubro de 2015], o Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo [BOE 143, do 12 de xuño de 2010] e o Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo [BOE 232, do 28 de setembro de 1982] e, as demais normas aplicables do dereito común,

Esta xefatura territorial, resolve:

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

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

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

UXT-FICA: don José Luis Bravo Montero

CCOO de Construción e Servizos: don Antonio Pérez Jácome ACO

Don Cesáreo Fernández Ríos

Dona María José de Miguel Pérez

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

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

Acordo primeiro: Calendario laboral 2020.

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

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

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

Acordo segundo: delegación

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

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

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

Consellería de Economía, Emprego e Industria

Xefatura Territorial

Ourense

Servizo de Emprego e Economía Social

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

Esta jefatura territorial, resuelve:

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

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

Acta acuerdo parcial comisión paritaria (Calendario laboral 2020)

UXT-FICA: don José Luis Bravo Montero

CCOO de Construción e Servizos: don Antonio Pérez Jácome ACO

Don Cesáreo Fernández Ríos

Dona María José de Miguel Pérez

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



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

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

Acuerdo primero: Calendario laboral 2020

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

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

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

Acuerdo segundo: delegación

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

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

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

R. 3.640

IV. ENTIDADES LOCAIS

IV. ENTIDADES LOCALES

A Arnoia

Edicto

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

Estado de gastos

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

Estado de ingresos

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

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

1.- Persoal funcionario:

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

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

C) Auxiliar administrativo: grupo D; nivel 14.

2.- Persoal laboral fixo

A) Electricista técnico de mantemento.

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

Asdo.: Rodrigo Aparicio Santamaría.

Edicto

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

Estado de gastos

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

Estado de ingresos

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

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