



Convenio Colectivo Construcción de Orense

ÁREA	Orense	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	32000155011981	ACTUALIZACIÓN	2026/02/05
VIGENCIA	2022/01/01 — 2026/12/31	DURACIÓN	CINCO AÑOS
PUBLICACIÓN	BOP 24 CORRECCIÓN		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-construccion-de-orense/		

Resumen

Convenio Colectivo Construcción. Última actualización a: 05-02-2026 Vigencia de: 01-01-2022 a 31-12-2026. Duración CINCO AÑOS. Última publicación en BOP 24 del tipo: CORRECCIÓN.

Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BOP n.º 193 – Miércoles, 23 agosto 2023)

Código de convenio número 32000155011981.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Construcción y Obras Públicas, para los años 2022-2026, que suscribió, el día 07.06.2023, la Comisión Negociadora conformada por la parte empresarial (Asociación Provincial de Empresarios de la Construcción de Ourense (ACO) y por la representación de las personas trabajadoras (FICA-UGT y CCOO) y de conformidad con lo que dispone el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores [BOE 255, de 24 de octubre de 2015], el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo [BOE 143, de 12 de junio de 2010] el Real Decreto 2412/1982, de 24 de julio, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Galicia, en materia de trabajo [BOE 232, de 28 de septiembre de 1982], por el Decreto 59/2023, de 15 de junio, por el que se establece la estructura orgánica de la Xunta de Galicia, el Decreto 79/2023, de 22 de junio, por el que se fija la estructura orgánica de las vicepresidencias y de las consellerías de la Xunta de Galicia, y el Decreto 123/2022, de 23 de junio de 2022, por el que se establece la estructura orgánica de la Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade, esta Xefatura Territorial, resuelve:

Primero. Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de la Comunidad Autónoma de Galicia y notificación a la representación empresarial y social de la Comisión Negociadora.

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

Ourense, en la fecha de la firma electrónica. El jefe territorial de la Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade en Ourense..Fdo.: Yago Borrajo Sánchez.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN DE LA PROVINCIA DE OURENSE (2022-2026).

Artículo 1.º Ámbito de aplicación.

El presente convenio colectivo será de aplicación y obligado cumplimiento en las siguientes actividades:

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

- Albañilería.
- Hormigón.
- Pintura para decoración y empapelado.
- Carpintería de armar.
- Embaldosado y solado.
- Empedrado y adoquinado.
- Escultura, decoración y escayola.
- Estucado y revocado.
- Piedra y mármol, incluyéndose las fábricas y talleres de sierra y labra, tanto mecánica como manual.
- Portlandistas de obra.
- Pocería.
- Canteras, graveras, areneras y la explotación y manufactura de tierras industriales, bien explotadas a cielo abierto, galerías o minas y vetas explotadas para uso propio por las empresas dedicadas principalmente a la construcción y obras públicas en general, aunque la producción no se absorba totalmente por las mismas.
- Canteras, graveras y areneras cuya materia se destine a la construcción y obras públicas y no sean explotadas directamente por empresas constructoras.
- Los trabajos que se realicen en los puertos, en tierra firme, muelles y espigones.
- Fabricación de elementos auxiliares y materiales de la construcción para su exclusiva o preferente utilización y consumo, absorbiéndose en las propias obras toda o la mayor parte de dicha producción.
- Regeneración de playas.
- Movimiento de tierras.
- Carpintería utilizada por las empresas de la construcción, bien sea en las obras o en sus talleres; sin embargo, no será de aplicación este convenio a aquellos talleres de carpintería que aun trabajando con elementos para la construcción no pertenezcan a empresas de este ramo.
- Colocación de artículos de piedra artificial, pulimentada o sin pulimentar, así como su fabricación a pie de obra para la utilización exclusiva de la misma.
- Colocación de aislantes en obras, como actividad principal.
- Abastecimiento y saneamiento de aguas, colocación de tuberías y elementos accesorios de las mismas; apertura y cierre de zanjas y sus reparaciones, incluyendo las que se realizan para cualquier clase de instalaciones de suministros, tales como gas, teléfono, electricidad, etc., cuando sea empleado, principalmente,

personal de construcción y obras públicas.

- La confección de cañizos y cielos rasos.
- Las empresas inmobiliarias, incluidas las cooperativas de viviendas.
- Las empresas dedicadas al estudio, planeamiento y construcción de obras públicas y particulares (carreteras, viaductos, túneles, autopistas, pasos elevados) o simplemente a la realización de las obras indicadas.
- La promoción o ejecución de urbanizaciones.
- La promoción de la edificación de inmuebles de cualquier género.
- Empresas dedicadas a cimentaciones y las que realicen sondeos para la construcción principalmente.
- Empresas cuya actividad principal consista en el alquiler de maquinaria y equipo para la construcción, con el personal para su manejo.
- Empresas de rehabilitación, mantenimiento y demolición y derribos de obras.
- Talleres de fabricación de ferralla, cuyo destino principal sea para la construcción.
- Los trabajos verticales de construcción, rehabilitación, reparación y pintura.
- Gestión de residuos en obra.
- Las de control de calidad para la construcción y obras públicas.

b) La conservación y mantenimiento de autopistas, autovías, carreteras y vías férreas, en desarrollo de lo previsto en el apartado b) del artículo 3 del Convenio General del Sector de la Construcción (en adelante CGSC).

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

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

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

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

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

e) El comercio de construcción mayoritario y exclusivista.

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

Artículo 2.º Ámbito personal.

1. La normativa de este convenio será de obligada y general observancia para todas las empresas, entidades y

personas trabajadoras de las actividades enumeradas en el artículo anterior.

2. Se excluye del ámbito del presente convenio el personal de alta dirección cuya relación laboral especial se regula en el Decreto 1382/1985, de 1 de agosto. Este personal es de libre designación por la empresa. Su relación laboral se regirá por su contrato de trabajo y, en su caso, por la normativa especial que le resulte de aplicación.

Igualmente, afectará a todas aquellas personas que, prestando servicios laborales en una empresa ourensana, se desplacen fuera de la provincia.

Artículo 3.º Vigencia.

El presente convenio sustituye y anula los anteriores acuerdos vigentes, entrando en vigor el 1 de enero 2022 y expira el 31 de diciembre de 2026.

Artículo 4.º Denuncia.

La denuncia será siempre expresa y por escrito, y con una antelación mínima de un mes a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas, en su caso. Denunciado el convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia solamente sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor su contenido normativo.

Artículo 5.º Compensación, absorción y garantía «ad personam».

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

Artículo 6.º Legislación complementaria.

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

Artículo 7.º Comisión Paritaria.

Se constituye en el día de la fecha la Comisión Paritaria, compuesta por dos representantes sindicales y dos representantes de la Asociación Provincial de Empresarios de la Construcción de Ourense (ACO).

Los acuerdos de esta comisión tendrán la misma eficacia que la cláusula que haya sido interpretada. Como miembros integrantes de esta comisión y por parte de las centrales sindicales, se designan como titulares:

Por FICA UGT: Manuel B. González Rodríguez.

Por CC.OO. do HABITAT: Antonio Pérez Jácome.

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

Cesáreo Fernández Ríos.

María J. de Miguel Pérez.

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

Artículo 8.º Funciones y procedimientos de la Comisión Paritaria.

1. La Comisión Paritaria a que se refiere el artículo anterior, tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del presente convenio.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente convenio.
- c) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de éstas y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas ocasiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente convenio.
- d) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en los términos previstos en el apartado 2 de este artículo, sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del presente convenio.
- e) Establecer el calendario laboral provincial, adaptando los días de trabajo a la jornada anual pactada a nivel nacional.
- f) Elaborar las tablas salariales de cada año aplicando la concreción cuantitativa que corresponda.
- g) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente convenio o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo.

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

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

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

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

Artículo 9.º Jornada laboral.

Se establece una jornada laboral anual de 1.736 horas de trabajo efectivo. Una jornada laboral de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, distribuidas en ocho horas diarias de lunes a viernes, ambos inclusive.

Para ajustar el calendario laboral anual en el presente ejercicio 2023, se fijan como días no laborales 20 de febrero, 10 de abril, 24 de julio, 14 de agosto, 13 de octubre, 10 de noviembre (exclusivo para el Ayuntamiento de Ourense), 7, 22 y 26 de diciembre.

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

Para fijar los días que correspondan para ajustar jornada en 2024 a 2026, la Comisión Paritaria se reunirá en el mes de noviembre de cada año.

Para adaptar el trabajo a la jornada y a los fenómenos meteorológico adversos se tendrá en cuenta lo dispuesto en el Real Decreto-Ley 4/2023, de 11 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes en materia agraria y de aguas en respuesta a la sequía y al agravamiento de las condiciones del sector primario derivado del conflicto bélico en Ucrania y de las condiciones climatológicas, así como de promoción del uso del transporte público colectivo terrestre por parte de los jóvenes y prevención de riesgos laborales en episodios de elevadas temperaturas.

Artículo 10.º Sueldo base y remuneración total.

Según anexo I y anexo II.

Artículo 11.º Plus de asistencia

Se establece un plus de asistencia para las personas de las categorías II a la XII con rendimiento normal y que no tengan ninguna falta de asistencia al trabajo no justificada (importe según anexo y anexo II).

Artículo 12.º Perdida del plus de asistencia.

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

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

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

Artículo 13.º Plus de transporte.

Se establece un plus de transporte, tal como se refleja en el anexo I y anexo II, que se abonará a todas las personas trabajadoras, cualquiera que sea la distancia que separa el centro de trabajo de su domicilio. Será satisfecho única y exclusivamente en jornada completa realmente trabajada.

Artículo 13.º bis. Plus de conservación en contratas de mantenimiento de carreteras.

a) Concepto y cuantía. Se trata de un complemento salarial de puesto de trabajo, que retribuye las especiales características que concurren en la prestación de servicio del personal de conservación y mantenimiento de carreteras, encuadrados en los grupos profesionales del 1 al 5 del presente convenio que desempeñen el trabajo de forma habitual en autopistas, autovías y carreteras, de forma que dicho plus retribuye todas las peculiaridades y circunstancias propias e inherentes que concurren o puedan concurrir en la realización de

trabajos en autopistas, autovías y carreteras (trabajos a la intemperie, con tráfico rodado, climatología adversa, con cortes parciales o totales del tráfico, etc.); así como todas aquellas exigencias funcionales o que se deriven de la forma, organización, condiciones o sistema de trabajo que deba implementarse para la adecuada conservación y mantenimiento de este tipo de infraestructuras.

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

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

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

c) Regulación transitoria. El personal al que se refiere el apartado 1.a) que a fecha 1 de enero de 2023 estuviese prestando servicios en contratas de conservación de mantenimiento de carreteras licitadas con anterioridad al 27 de septiembre de 2017, y que no estuviese percibiendo el plus de conservación en contratas de mantenimiento de carreteras, comenzará a percibir a partir del 1 de enero de 2023 los indicados 4 euros por día efectivo de trabajo, o la parte proporcional que corresponda si la jornada ordinaria efectivamente trabajada fuese inferior a la de una persona trabajadora equivalente a jornada completa; le será igualmente de aplicación lo establecido en el párrafo tercero del apartado 1.a).

2. En aquellos centros de trabajo, cuando por necesidades del servicio y decisión organizativa de la empresa, se hubiera implantado o fuera necesario establecer un sistema de guardias, retén, disponibilidad y/o sistemas de vialidad invernal en contratas de mantenimiento de carreteras, se pactará entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras el sistema de compensación para las personas trabajadoras afectadas por estas circunstancias.

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

Artículo 14.º Incrementos económicos.

1. Los incrementos salariales son para 2022 (3,00%) y para 2023 (3,00%) con efectos desde el primero de enero de 2022 y 1 de enero de 2023 respectivamente, que se adjuntan como anexo I y anexo II.

Igualmente, se acuerda un 1% de incremento económico que irá destinado al Plan de Pensiones Sectorial, según se estipula en la Resolución, de 6 de febrero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra el acuerdo relativo al Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción Los incrementos para los años 2024, 2025 y 2026 será el que se fije en el ámbito del Convenio General de la Construcción y la Comisión Paritaria realizará la concreción cuantitativa en las tablas provinciales de esos años.

2. Cláusula de garantía salarial. Se establece una cláusula de garantía salarial, de manera que si el valor medio de los incrementos porcentuales interanuales del índice de precios al consumo de los meses de enero de 2022 a diciembre de 2024, publicado por el Instituto Nacional de Estadística, se situara en un nivel superior al 10,0%, y

siempre con un máximo de un 13,0%, se incrementarán con efectos de 1 de enero de 2025 las tablas salariales del año 2024, sin efectos retroactivos, de manera que el 50,0% de ese exceso irá en un 50,0% a incremento de las tablas salariales y el otro 50,0% a contribución al plan de pensiones de las personas trabajadoras en alta en la empresa a dicha fecha de 1 de enero de 2025; la contribución al plan de pensiones se llevará a cabo en los términos y condiciones que se determinen en el nuevo libro tercero al que se refiere el artículo siguiente, y para aquellas personas partícipes que se definan en el mismo.

Artículo 15.º Dietas.

En 2022 se establece una dieta igual para todas las personas de 34,86 euros diarios y una media dieta de 15,33 euros diarios, en 2023 se establece una dieta igual para todas las personas trabajadoras de 35,91 euros diarios y una media dieta de 15,79 euros diarios y en 2024 se establece una dieta igual para todas las personas trabajadoras de 36,90 euros diarios y una media dieta de 16,22 euros diarios. No obstante, se pueden sustituir dichos importes por la fórmula que de común acuerdo ha de establecerse, de gastos a justificar.

Artículo 16.º Antigüedad consolidada.

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

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

Al importe anterior así determinado se añadirá, en su caso, a cada persona que ya viniera percibiendo cuantía por este concepto, el importe equivalente a la parte proporcional de antigüedad que la persona trabajadora tuviera devengada y no cobrada a 21 de noviembre de 1996, calculándose por defecto o por exceso, por años completos. Para el cálculo de los importes de esta parte de antigüedad devengada y no cobrada se tendrán en cuenta los importes que para cada categoría y nivel fije el convenio.

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

Artículo 17.º Prima de casado/a.

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

Artículo 18.º Ropa de trabajo.

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

Dichas prendas son propiedad en todo momento de la empresa y la persona trabajadora vendrá obligada a su

buen uso y conservación. Las empresas podrán hacer constar en las mismas sus nombres, anagramas y actividades. El incumplimiento de dicha entrega supondrá el abono de tres euros mensuales a la persona.

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

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

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

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

Artículo 20.º Indemnizaciones.

1. Se establece la siguiente indemnización para todos los trabajadores afectados por este convenio.
 - a) En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el importe de una mensualidad de todos los conceptos de las tablas del convenio aplicable vigente en cada momento.
 - b) En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta y gran invalidez derivadas de accidente de trabajo (incluido «in itinere») y/o enfermedad profesional: 47.000 €.
 - c) En caso de incapacidad permanente total para profesión habitual de la persona trabajadora en el sector de la construcción, derivada de accidente de trabajo (incluido «in itinere») o enfermedad profesional: 28.000 €.
2. Salvo designación expresa de beneficiarios por el asegurado, la indemnización se hará efectiva al accidentado o, en caso de fallecimiento, a los herederos legales de la persona trabajadora.
3. Las indemnizaciones previstas en los apartados b) y c) de este artículo serán consideradas a cuenta de cualesquiera otras cantidades que pudieran ser reconocidas como consecuencia de la declaración de la responsabilidad civil de la empresa por la ocurrencia de alguna de las contingencias contempladas en este artículo, debiendo deducirse de éstas en todo caso teniendo en cuenta la naturaleza civil que tienen las mismas y ambas partes le reconocen.
4. A los efectos de acreditar el derecho a las indemnizaciones aquí pactadas se considerará como fecha del hecho causante aquélla en la que se produce el accidente de trabajo o la causa determinante de la enfermedad profesional.
5. Las indemnizaciones pactadas comenzarán a obligar a los treinta días de la publicación de este convenio.

Artículo 21.º Permisos y licencias.

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

1. La persona trabajadora, previo aviso de al menos cuarenta y ocho horas, salvo acreditada urgencia y justificación posterior, se encuentra facultado para ausentarse del trabajo, manteniendo el derecho a la percepción de todos aquellos conceptos retributivos que no se encuentren vinculados de forma expresa a la prestación efectiva de la actividad laboral, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:
 - a) Quince días naturales, en caso de matrimonio.
 - b) Dos días naturales -de los cuales al menos uno deberá ser laborable-, por nacimiento o adopción de un hijo. En el caso de trabajadores no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España el permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de cinco días naturales, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los cinco días antes señalados.
 - c) Dos días naturales por matrimonio de hijo.
 - d) Tres días naturales por fallecimiento del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el caso de trabajadores no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España el permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de seis días naturales, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los seis días antes señalados.
 - e) Un día natural en caso de fallecimiento de tíos/as y sobrinos/as carnales (tercer grado consanguíneo).
 - f) Dos días naturales por enfermedad o accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
 - g) El tiempo necesario, justificado, por asistencia médica.
 - h) Un día por traslado del domicilio habitual.
 - i) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, como consecuencia de los estudios que esté realizando en centros de enseñanza, universitarios o de formación profesional de carácter público o privado, reconocidos. Cuando por los motivos expresados en los apartados b), c), d) y f) la persona trabajadora necesite efectuar un desplazamiento al efecto, los plazos señalados en los mismos se incrementarán en dos días naturales, salvo los trabajadores no comunitarios o comunitarios no colindantes con España que se acojan a lo dispuesto en los últimos incisos de los apartados b) y d).
2. Los supuestos contemplados en los apartados precedentes -cuando concurren las circunstancias previstas en los mismos- se extenderán asimismo a las parejas de hecho siempre que consten inscritas en el registro correspondiente.
3. En las mismas condiciones que las previstas en el apartado 1 del presente artículo, la persona trabajadora podrá ausentarse del trabajo por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo. Cuando conste en una norma legal un período determinado de ausencia, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a su duración y compensación económica. En el supuesto de que, por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo público, la persona trabajadora perciba una compensación económica, cualquiera que sea su denominación, se descontará el importe de la misma de la retribución a que tuviera derecho en la empresa.

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

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

5. La persona trabajadora que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo a algún menor de doce años o a una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, mujeres y hombres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Artículo 22.º Cese de los/as trabajadores/as.

La extinción del contrato, según el carácter del mismo, se ajustará a los siguientes requisitos:

a) Durante el período de prueba, las empresas y las personas trabajadoras podrán dar por terminado el contrato de trabajo sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

b) En los contratos temporales, la extinción se producirá cuando transcurra el plazo de duración fijado en los mismos, previa su denuncia, en su caso.

c) En cuanto al contrato fijo de obra y al contrato fijo-discontinuo, se estará a lo dispuesto al respecto en la regulación que de los mismos se efectúa en este convenio.

d) En cuanto al contrato indefinido adscrito a obra, se estará a lo dispuesto al respecto en la regulación que del mismo se efectúa en la disposición adicional tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, Reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción, y en este convenio, pudiendo las empresas utilizar, a efectos de propuesta de recolocación con preaviso de extinción por causas inherentes a la persona trabajadora, como de propuesta de recolocación efectiva, el modelo que se contiene como anexo V del presente convenio.

En cuanto a la extinción del contrato de trabajo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y, en concreto, a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, en sus artículos 49 a 57, ambos inclusive, y a las especialidades previstas en este convenio para el contrato fijo de obra, contrato indefinido adscrito a obra, contrato fijo-discontinuo y otras modalidades de contratación.

Artículo 23.º Repercusión en precios.

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

Artículo 24.º Seguridad e higiene.

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

Por otro lado, las partes signatarias acuerdan mantener su presencia en la Comisión Provincial de Seguridad e Higiene en el Trabajo, donde están representadas todas las centrales sindicales (UGT-FICA, CC.OO. de Construcción y Servicios, FCMCIG) y ACO, así como buscar todos los mecanismos posibles para una mejora general de las condiciones de seguridad e higiene para la persona trabajadora.

Serán funciones de esta comisión:

- Recabar del Ministerio de Trabajo y de la Xunta de Galicia el reconocimiento oficial como interlocutor social sectorial en materia de seguridad e higiene, tanto en su aspecto legislativo como en el desarrollo de planes y medidas formativas.
- Estudiar y acordar los mecanismos oportunos de coordinación de la información provincial en materia de siniestralidad en el sector, que suministrarán las comisiones específicas provinciales o, en su defecto, las comisiones paritarias de los convenios.
- Promover cuantas medidas consideren tendentes a mejorar la situación del sector en esta materia, teniendo como objetivo el extender la preocupación por la seguridad e higiene a todos los niveles, fomentando campañas de sensibilización, etc.
- Acometer las gestiones necesarias para obtener los medios que le permita desarrollar sus funciones con eficacia adecuada.
- Cuantas otras funciones acuerde la propia comisión atribuirse, encaminadas a sus fines.

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

Artículo 25.º Desgaste de herramientas.

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

La empresa determinará los casos particulares de aportación de herramientas por la persona trabajadora.

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

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

Artículo 27.º Formación continua.

Para aquellos trabajadores que asistan a acciones formativas presenciales, correspondientes a la convocatoria de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo (FTFE), gestionadas por la Fundación Laboral de la Construcción (FLC), el 50% de las horas que precise esa acción serán dentro de la jornada laboral o se deducirán de la misma en dicho porcentaje, siempre que se den las siguientes condiciones:

- a) La empresa podrá denegar la asistencia de un trabajador a una acción formativa mediante resolución motivada, por razones técnicas, organizativas o de producción. En caso de denegación la persona trabajadora podrá recurrir ante la Comisión Territorial de la Fundación Laboral de la Construcción (en adelante FLC).
- b) Las personas trabajadoras que pueden asistir a las acciones formativas contempladas en este artículo no superarán anualmente el 10% de las plantillas, ni, en aquellos centros de trabajo con menos de 10 trabajadores, podrá concurrir más de uno.
- c) El 50% de las horas a cargo de la empresa supondrá un máximo anual de 20 horas por persona trabajadora, pudiendo distribuirse en una o varias acciones formativas.
- d) La persona trabajadora solicitante deberá haber superado el período de prueba y tener, en todo caso, una antigüedad mínima de un mes en la empresa.
- e) Durante las horas formativas a cargo de la empresa la persona trabajadora tendrá derecho al salario que le correspondería como si estuviera trabajando en jornada ordinaria.
- f) La persona trabajadora habrá de acreditar ante la empresa la asistencia a la correspondiente acción formativa.
- g) Los permisos individuales de formación, recogidos en el II Acuerdo Nacional de Formación Continua, se regirán por lo dispuesto en el mismo.

Artículo 28.º Ingreso en el trabajo.

1. La admisión del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones generales vigentes sobre colocación, así como las disposiciones especiales según el tipo de trabajo o circunstancias de la persona trabajadora.
2. Las empresas están obligadas a comunicar a los servicios públicos de empleo, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, el contenido de los contratos de trabajo que realicen o las prórrogas de los mismos, deban o no formalizarse por escrito, en los términos previstos en el Real Decreto 1424/2002, de 27 de diciembre, por el que se regula el contenido de los contratos de trabajo y de sus copias básicas a los servicios públicos de empleo, y el uso de medios telemáticos en relación con aquellos.
3. Asimismo la empresa deberá enviar o remitir a los citados servicios la copia básica de los contratos de trabajo, previamente entregada a la representación de los trabajadores, si la hubiere. En todo caso se le entregará una copia completa del contrato al trabajador contratado.
4. Se prohíbe emplear a personas trabajadoras menores de 18 años para la ejecución de trabajos en las obras, sin perjuicio de lo establecido en el presente convenio referente al contrato para la formación en alternancia y al contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.
5. La acreditación de la categoría profesional por la Tarjeta Profesional de la Construcción no obliga a la

empresa a la contratación de la persona trabajadora con esa categoría.

Artículo 29.º Pruebas de aptitud.

1. Las empresas, previamente al ingreso, podrán realizar a los interesados las pruebas de selección, prácticas y psicotécnicas que consideren necesarias para comprobar si su grado de aptitud y su preparación son adecuados a la categoría profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar.
2. Con independencia de su categoría profesional y antes de su admisión en la empresa, será sometido a un control de salud, según se establece en el artículo siguiente.
3. Una vez considerado apto, la persona trabajadora contratada deberá aportar la documentación necesaria para la formalización del contrato de trabajo.

Artículo 30.º Reconocimientos médicos.

1. Las partes acuerdan una serie de disposiciones acerca de la vigilancia y control de la salud, que son las contenidas en los siguientes apartados, sin perjuicio de cuantas obligaciones y criterios se establecen, en cuanto a la vigilancia de la salud, en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
2. La empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo, tanto en el momento previo a la admisión como con carácter periódico.
3. Los reconocimientos periódicos posteriores al de admisión serán de libre aceptación para la persona trabajadora, si bien, a requerimiento de la empresa, deberá firmar la no aceptación cuando no desee someterse a dichos reconocimientos. No obstante, previo informe de la representación de los trabajadores, la empresa podrá establecer el carácter obligatorio del reconocimiento en los supuestos en que sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud de la persona trabajadora puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa. En particular, la vigilancia de la salud será obligatoria en todos aquellos trabajos de construcción en que existan riesgos por exposición al amianto, en los términos previstos en el Real Decreto 396/2006, de 31 de marzo, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los trabajos con riesgo de exposición al amianto.
4. En ningún caso los costes de estos reconocimientos médicos podrán ser a cargo de la persona trabajadora y en los periódicos, además, los gastos de desplazamiento originados por los mismos serán a cargo de la respectiva empresa, quién podrá concertar dichos reconocimientos con entidades que cuenten con personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

Artículo 31.º Período de prueba.

1. Salvo lo dispuesto en ámbitos inferiores podrá concertarse por escrito un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de:
 - a) Técnicos titulados superiores y medios: seis meses.
 - b) Empleados:
 - Niveles III, excepto titulados medios, IV y V: tres meses.
 - Niveles VI al X: dos meses.

- Resto de personal: quince días naturales.

c) Personal operario:

- Encargados y capataces: un mes.

- Resto de personal: quince días naturales.

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

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

4. Los titulares de la Tarjeta Profesional de la Construcción expedida por la Fundación Laboral de la Construcción con contrato de fijo de obra u otra modalidad de contrato temporal, estarán exentos del período de prueba para los trabajos de su categoría profesional, siempre que conste en su Tarjeta Profesional haber acreditado su cumplimiento en cualquier empresa anterior.

Artículo 32.º Contratación.

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

Artículo 33.º Contrato fijo de plantilla.

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

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

Artículo 34.º Otras modalidades de contratación.

1. Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción.

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

b) La duración máxima de los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción, celebrados de acuerdo al indicado artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá ampliar hasta un año; en caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a los doce meses, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración de doce meses.

2. Contrato de puesta a disposición.

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

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

a) Las personas trabajadoras contratadas para ser cedidas a empresas usuarias tendrán derecho durante los períodos de prestación de servicios en las mismas a la aplicación de las condiciones esenciales de trabajo y empleo establecidas en el correspondiente convenio colectivo sectorial que les correspondería de haber sido contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto.

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

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

d) Asimismo, las personas trabajadoras contratadas para ser cedidas tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones que a las personas trabajadoras de la empresa usuaria en materia de protección de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, y de los menores, así como a la igualdad de trato entre hombres y mujeres y a la aplicación de las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir las discriminaciones basadas en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual.

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

f) Las personas trabajadoras cedidas por las empresas de trabajo temporal deberán poseer la formación teórica

y práctica en materia de prevención de riesgos laborales necesaria para el puesto de trabajo a desempeñar, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vaya a estar expuesto. Siempre que se posible esta formación se corresponderá con la prevista en el libro II del presente convenio colectivo. Las personas trabajadoras cedidas deberán estar en posesión de la Tarjeta Profesional de la Construcción, cuando ello sea procedente.

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

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

3. Contrato de formación en alternancia.

El contrato de formación en alternancia tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo, tendentes al adecuado desempeño de un oficio o puesto de trabajo cualificado en el sector de la construcción. Sus condiciones principales son:

a) Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional. No obstante, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.

b) Si el contrato se suscribe en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo-formación, que formen parte del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato sólo podrá ser concertado con personas de hasta treinta años.

c) La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o universidades con empresas y entidades colaboradoras. Además, el tipo de trabajo que debe prestar la persona trabajadora en formación estará directamente relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto de contrato. Entre estas tareas se incluyen las labores de limpieza y mantenimiento de los utensilios y herramientas empleados en la labor conjunta con la diligencia correspondiente a su aptitud y conocimientos profesionales.

d) La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. El tutor de empresa debe contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa.

e) Los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación, elaborarán, con la participación de la empresa, los planes formativos individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y

las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.

f) Son parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia empresa, cuando así se establezca, como la correspondiente formación práctica dispensada por la empresa y el centro.

g) La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos períodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.

h) Sólo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo.

No obstante, podrán formalizarse contratos de formación en alternancia con varias empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades del catálogo citado, siempre que respondan a distintas actividades vinculadas y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite de dos años.

i) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

j) No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses.

k) Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos. Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados períodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros períodos, debido a la naturaleza de la actividad.

l) No podrá establecerse período de prueba en estos contratos.

m) La retribución de los contratados con un contrato de formación en alternancia se ajustará a los siguientes porcentajes, aplicables al salario del nivel retributivo de las tablas de cada convenio provincial de aplicación para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo:

- 60% el primer año.

- 75% el segundo año.

Esta retribución no podrá ser en ningún caso inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

n) Asimismo, la persona trabajadora contratada para la formación en alternancia tendrá derecho a una cuantía por fin del contrato del 4,5 por 100 calculado sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio

devengados durante la vigencia del contrato, calculados conforme a los criterios establecidos en la letra m) de este artículo.

4. Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.

El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios está destinado a personas con un título universitario, título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional o título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo. Sus condiciones principales son:

a) Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

b) El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.

No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los períodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.

c) La duración de este contrato, que no podrá ser inferior a seis meses, tendrá una duración máxima de un año.

d) Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en virtud de la misma titulación o certificado profesional.

Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado. Los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

e) Se podrá concertar un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de las duraciones establecidas en el artículo 31.1 del presente convenio.

f) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.

g) A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.

h) Las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

i) La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será de un 70 por ciento aplicable al salario del nivel retributivo de las tablas de cada convenio provincial de aplicación para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Esta retribución no podrá ser en ningún caso inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

j) Se estará a lo que reglamentariamente se desarrolle respecto al alcance de la formación correspondiente al

contrato de formación para la obtención de prácticas profesionales, particularmente, en el caso de acciones formativas específicas dirigidas a la digitalización, la innovación o la sostenibilidad, incluyendo la posibilidad de microacreditaciones de los sistemas de formación profesional o universitaria.

5. Disposiciones comunes a los contratos formativos El contrato de formación en alternancia y el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional comparten una serie de normas comunes:

a) La acción protectora de la Seguridad Social de las personas que suscriban un contrato formativo comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo y la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

b) Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

c) El contrato deberá formalizarse por escrito e incluirá obligatoriamente el texto del plan formativo individual, especificando el contenido de las prácticas o la formación y las actividades de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.

Igualmente, incorporará el texto de los acuerdos y convenios que se establezcan con centros de formación profesional, las entidades formativas y los centros universitarios.

d) Los límites de edad en la duración máxima del contrato formativo no serán de aplicación cuando se concierte con personas con discapacidad o con los colectivos en situación de exclusión social previstos en el artículo 2 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la Regulación del Régimen de las Empresas de Inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente.

Reglamentariamente se establecerán dichos límites para adecuarlos a los estudios, al plan o programa formativo y al grado de discapacidad y características de estas personas.

e) Las empresas que estén aplicando algunas de las medidas de flexibilidad interna reguladas en los artículos 47 y 47 bis del Estatuto de los Trabajadores podrán concertar contratos formativos siempre que las personas contratadas bajo esta modalidad no sustituyan funciones o tareas realizadas habitualmente por las personas afectadas por las medidas de suspensión o reducción de jornada.

f) Si al término del contrato la persona continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración del contrato formativo a efectos de antigüedad en la empresa.

g) Los contratos formativos celebrados en fraude de ley o aquellos respecto de los cuales la empresa incumpla sus obligaciones formativas se entenderán concertados como contratos indefinidos de carácter ordinario.

h) Se estará a lo que reglamentariamente se establezca en cuanto a los requisitos que deben cumplirse para la celebración de los contratos formativos, tales como el número de contratos por tamaño de centro de trabajo, las personas en formación por tutor o tutora, o las exigencias en relación con la estabilidad de la plantilla.

i) La empresa pondrá en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras los acuerdos de cooperación educativa o formativa que contemplen la contratación formativa, incluyendo la información relativa a los planes o programas formativos individuales, así como a los requisitos y las condiciones en las que se desarrollará la actividad de tutorización.

Asimismo, en el supuesto de diversos contratos vinculados a un único ciclo, certificado o itinerario en los términos referidos en el apartado 3.h), la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras toda la información de la que disponga al respecto de dichas contrataciones.

j) Las empresas que pretendan suscribir contratos formativos podrán solicitar por escrito al servicio público de

empleo competente, información relativa a si las personas a las que pretenden contratar han estado previamente contratadas bajo dicha modalidad y la duración de estas contrataciones. Dicha información deberá ser trasladada a la representación legal de las personas trabajadoras y tendrá valor liberatorio a efectos de no exceder la duración máxima de este contrato.

Artículo 35.º Contrato fijo-discontinuo.

1. Dadas las peculiaridades de las actividades enmarcadas en el ámbito funcional del presente convenio, establecido en el artículo 1, se hace preciso regular la modalidad contractual de fijo- discontinuo en el sector de la construcción.

Se determina que, en contrata, subcontratas y concesiones administrativas el plazo máximo de inactividad se corresponderá con el período de tiempo en el que no sea precisa la prestación de servicios de la persona trabajadora porque la actividad de la empresa no lo requiera o por no existir necesidad de incrementar la plantilla, en la provincia en la cual aquélla suscribió el contrato de trabajo.

2. El contrato deberá necesariamente formalizarse por escrito y, tal y como se establece en el artículo 16.2 del Estatuto de los Trabajadores, deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del período de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

3. La persona trabajadora deberá ser llamada cada vez que la actividad de la empresa en la provincia lo requiera, debiéndose efectuar el llamamiento gradualmente en función de las necesidades de la empresa y del volumen de trabajo a desarrollar en cada momento.

El llamamiento se efectuará con una antelación mínima de cinco días, por burofax, correo certificado con acuse de recibo, o por cualquier otro medio que garantice que la notificación se ha realizado con suficientes garantías. Éste deberá indicar la fecha de incorporación y el centro de trabajo, y se enviará al domicilio que la persona trabajadora haya comunicado a la empresa, siendo aquélla la única responsable de informar a la empresa de cualquier cambio en los datos de contacto para el envío de la citada comunicación.

La ausencia de contestación en el plazo indicado, o la no incorporación en la fecha indicada por la empresa en su comunicación, se entenderán como dimisión de la persona trabajadora.

El orden de llamamiento se regirá por los siguientes criterios:

a) Área funcional, grupo profesional y características de este (criterios generales, formación y tareas) según lo contenido en el anexo X, del vigente Convenio General de la Construcción.

b) Años de servicio y experiencia en la empresa.

En el caso de que dos o más personas trabajadoras cumplieren los anteriores criterios, según el orden en el que se indican, y se produjese igualdad en todos ellos, corresponderá a la empresa determinar a qué persona o personas trabajadoras se les efectúa el llamamiento.

4. En los casos de contratos fijos-discontinuos adscritos a una o varias obras, cuando se produzca la finalización de ésta o éstas, entendida como tal la terminación real, verificable y efectiva de los trabajos a realizar en la misma o mismas, o cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra hagan innecesario el número de las personas trabajadoras contratadas para su ejecución, los contratos de trabajo fijo-discontinuos se interrumpirán, pasando las personas trabajadoras a período de inactividad, causando baja en la Seguridad Social.

Los contratos fijos-discontinuos no adscritos a una o varias obras se interrumpirán cuando desaparezca la necesidad que motivó su llamamiento, pasando las personas trabajadoras a período de inactividad, causando

baja en la Seguridad Social.

5. Si el fin del llamamiento coincidiese con la terminación de la actividad, entendida ésta en los términos del apartado anterior, y no se produjese, sin solución de continuidad, un nuevo llamamiento, la empresa satisfará a la persona trabajadora una cuantía por fin de llamamiento del 5,5 por ciento calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicables devengados durante el último período de actividad.

Estando en período de inactividad, y dentro de los siguientes veinticinco meses al inicio de dicho período, podrá extinguirse el contrato por dimisión de la persona trabajadora, teniendo derecho ésta a percibir una cuantía del 1,5 por ciento calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicables devengados durante el último período de actividad.

Asimismo, el contrato de trabajo podrá extinguirse de común acuerdo a partir del vigesimoquinto mes, percibiendo la persona trabajadora una cuantía del 1,5 por ciento calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicables devengados durante el último período de actividad.

6. Las cuantías a las que se refiere el apartado anterior no serán compatibles y, por tanto, se procederá a su compensación con las indemnizaciones que pudieran corresponder por la extinción del contrato de trabajo en los supuestos recogidos en los artículos 40, 41, y del 50 al 55 del Estatuto de los Trabajadores; en el contrato de trabajo podrá incluirse una cláusula en virtud de la cual la persona trabajadora autoriza a la empresa a practicar la compensación de las cuantías a las que se refiere el apartado anterior respecto del importe de la indemnización.

7. Al amparo de lo previsto en el artículo 16.5 del Estatuto de los Trabajadores se acuerda la creación de una bolsa sectorial de empleo, que gestionará la Fundación Laboral de la Construcción directamente, o a través de sus organizaciones territoriales.

En la bolsa sectorial de empleo, que tendrá carácter provincial, podrán integrarse voluntariamente aquellas personas trabajadoras con contrato fijo-discontinuo que formen parte del ámbito personal del presente convenio. La Fundación Laboral de la Construcción elaborará el procedimiento, y articulará el funcionamiento de la citada bolsa sectorial de empleo, a fin de que las personas trabajadoras que estén interesadas puedan enviar sus currículos.

Las empresas del sector podrán solicitar a la Fundación Laboral de la Construcción currículos de personas trabajadoras, que formen parte de la bolsa de empleo, que cumplan con los perfiles que necesiten cubrir.

La bolsa sectorial de empleo se organizará por medio de delegaciones provinciales. La coordinación de todas ellas corresponderá a la Fundación Laboral de la Construcción que podrá dictar directrices organizativas.

En el ámbito provincial se podrán desarrollar normas de funcionamiento de la bolsa y establecer los instrumentos, en todo caso paritarios, de gestión de la misma.

Se acuerda establecer la dirección de correo electrónico aco@acourense.com para comunicar la finalización de estos contratos a la Comisión Paritaria Provincial.

Artículo 36.º Subcontratación.

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

2. Asimismo, se extenderá la responsabilidad a la indemnización de naturaleza no salarial por muerte, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta o total derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional pactada en el artículo 65 del CGSC quedando limitado el ámbito de esta responsabilidad exclusivamente

respecto de los trabajadores de las empresas subcontratadas obligadas por el Convenio General del Sector de la Construcción.

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

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

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

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

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

Dado el carácter de mejora de la legislación vigente que supone la subrogación prevista en este artículo, se establece expresamente que tales derechos y obligaciones quedarán limitados exclusivamente a los generados por el último contrato suscrito por la persona trabajadora con la empresa saliente de la contrata, sin que la empresa entrante se encuentre vinculada por cualquier contrato o pacto anterior a aquél, particularmente a efectos de años de servicio, indemnizaciones por despido y cualesquiera otros conceptos que tomen en consideración el tiempo de prestación de servicios, a menos que ya tuviera reconocido la persona trabajadora tales derechos mediante sentencia judicial firme con anterioridad a producirse la subrogación y le hubieran sido comunicados a la empresa entrante en el plazo y forma regulados en este artículo.

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

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

a) Trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo que en el momento de la finalización efectiva de la contrata tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y se encuentre en situación de

suspensión de su contrato de trabajo por alguna de las causas establecidas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

correspondiente liquidación.

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

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

8. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a las que vincula, empresa o entidad cesante, nueva adjudicataria y trabajador, por lo que, cumplidos los requisitos establecidos en los apartados 3, 4 y 5 del presente artículo, operará en todos los supuestos de sustitución de contrataciones, partes o zonas de las mismas que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquéllas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas o entidades que lleven a cabo la correspondiente actividad.

Todo ello con independencia de los supuestos de sucesión de empresa en los que se estará a lo dispuesto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

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

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

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

inferior a la de un trabajador equivalente a jornada completa.

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

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

c) Regulación transitoria. El abono del referido plus de conservación se aplicará y se hará efectivo de forma paulatina y progresiva en el tiempo, y por tanto únicamente será obligado su abono en cada contrato de conservación de mantenimiento de carreteras para las 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 hubiera implantado o fuera necesario establecer un sistema de guardias, retén, disponibilidad y/o sistemas de vialidad 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 el caso de que la empresa ya viniese compensando por cualquier concepto o denominación a los trabajadores por las circunstancias descritas en el párrafo anterior, en virtud de acuerdo, pacto o práctica habitual, se entenderá cumplida la estipulación anterior, manteniéndose vigentes dichas compensaciones.

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

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

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

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

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

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

los normales.

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

6. Previamente a su implantación o revisión colectiva de estos sistemas, en cuanto suponen casos subsumibles en los supuestos de hecho del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, deberá solicitarse, en su caso, a los representantes legales de los trabajadores el informe a que dicho precepto se refiere, y que deberán estos emitir en el plazo improrrogable de 15 días estando sujetas dicha implantación o revisión a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 39.º Discreción profesional.

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

Artículo 40.º Deberes del empresario.

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

Artículo 41.º Reclamaciones de los/as trabajadores/as.

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

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

Artículo 42.º Ascenso, procedimiento.

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

1. El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o especial confianza, será de libre designación y revocación por la empresa.
2. Para ascender, cuando proceda, a una categoría profesional superior, se establecerán por la empresa sistemas de carácter objetivo, teniendo en cuenta la formación, méritos y permanencia de la persona trabajadora en la empresa, y podrán tomar como referencia, entre otras, las siguientes circunstancias:
 - a) Titulación adecuada.
 - b) Conocimiento del puesto de trabajo.
 - c) Historial profesional.
 - d) Haber desempeñado función de superior categoría profesional.

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

Artículo 43.º Recuperación de horas no trabajadas.

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

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

Artículo 44.º Devengo de las percepciones económicas.

1. El salario base se devengará durante todos los días naturales, por los importes que, para cada categoría y nivel, 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, fijan los convenios colectivos de ámbito inferior.
3. Los pluses extrasalariales de convenio se devengarán durante los días de asistencia al trabajo, por los importes fijados en los artículos 11 y 12 del presente convenio.
4. Las pagas extraordinarias se devengarán por días naturales, en la siguiente forma:
 - a) Paga de junio: de 1 de enero a 30 de junio.
 - b) Paga de Navidad: de 1 de julio a 31 de diciembre.
5. La remuneración anual mencionada comprenderá todas las percepciones económicas pactadas en cada convenio, por nivel y categoría profesional.

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

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

Siendo:

RA = remuneración anual.

SB = salario base.

PS = pluses salariales.

PE = pluses extrasalariales.

PJ = paga de junio.

PN = paga de Navidad.

Artículo 45.º Pago de las percepciones económicas.

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

2. Las empresas destinarán al pago la hora inmediatamente siguiente a la finalización de la jornada ordinaria, en las fechas habituales de pago. Cuando por necesidades organizativas se realice el pago dentro de la jornada laboral, ésta se interrumpirá y se prolongará después del horario de trabajo por el tiempo invertido en el pago, sin que en ningún caso tal prolongación pueda exceder en más de una hora.
3. El tiempo invertido en el pago de retribuciones y anticipos a cuenta de las mismas, quedará exento del cómputo de la jornada laboral, considerándose como de mera permanencia en el centro de trabajo y, por tanto, no retribuido a ningún efecto.
4. Las empresas quedan facultadas para pagar las retribuciones y anticipos a cuenta de los mismos, mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidad bancaria o financiera. Si la modalidad de pago fuera el cheque nominativo a favor de la persona trabajadora, éste tendrá derecho a solicitar un permiso de media hora para realizar su cobro, que será fijado por el empresario dentro del propio día de entrega del cheque o del día posterior.
5. La persona trabajadora deberá facilitar a la empresa, al tiempo de su ingreso o incorporación a la misma, su número de identificación fiscal (NIF), de conformidad con la normativa aplicable al respecto.

Artículo 46.º Gratificaciones extraordinarias.

1. La persona trabajadora tendrá derecho exclusivamente a dos gratificaciones extraordinarias al año, que se abonarán en los meses de junio y diciembre antes de los días 30 y 20 de cada uno de ellos, respectivamente.
2. La cuantía de las pagas extraordinarias de junio y diciembre se determinará, para cada uno de los niveles y categorías, en la tabla de cada convenio colectivo de ámbito inferior al presente, sea cual fuere la cuantía de la remuneración y la modalidad del trabajo prestado.
3. Dichas pagas extraordinarias no se devengarán mientras dure cualquiera de las causas de suspensión del contrato previstas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

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

1. Se prohíbe para los nuevos contratos el prorrateo de las pagas extraordinarias y de la indemnización por finalización de contrato, prohibiéndose, por tanto, con carácter general el pacto por salario global. El prorrateo de las pagas extraordinarias o el de la indemnización por finalización de contrato se considerarán como salario ordinario correspondiente al período en que indebidamente se haya incluido dicho prorrateo, todo ello salvo lo establecido en el párrafo siguiente.
2. El importe de las pagas extraordinarias para el personal que, en razón de su permanencia, no tenga derecho a la totalidad de su cuantía, será abonado proporcionalmente conforme a los siguientes criterios:
 - 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 48.º Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o Peligrosos.

1. A las personas que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonárseles un incremento del 20% sobre su salario base. Si estas funciones se efectuaran durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el plus será del 10%.
2. Las cantidades iguales o superiores al plus fijado en este artículo que estén establecidas o se establezcan por las empresas, serán respetadas siempre que hayan sido concedidas por los conceptos de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, en cuyo caso no será exigible el abono de los incrementos fijados en este artículo. Tampoco vendrán obligadas a satisfacer los citados aumentos, aquellas empresas que los tengan incluidos, en igual o superior cuantía, en el salario de calificación del puesto de trabajo.
3. Si por cualquier causa desaparecieran las condiciones de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, dejarán de abonarse los indicados incrementos, no teniendo por tanto carácter consolidable.
4. En caso de discrepancia entre las partes sobre si un determinado trabajo, labor o actividad debe calificarse como excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso, corresponde a la autoridad judicial resolver lo procedente.
5. Las partes firmantes reconocen la importancia que tiene para el conjunto del sector la progresiva desaparición de este tipo de trabajos o, cuando menos, la reducción al mínimo posible de las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad que repercutan negativamente en la salud de los trabajadores, teniendo, en cualquier caso, estos trabajos carácter transitorio y coyuntural.

Artículo 49.º Trabajos nocturnos.

1. El personal que trabaje entre las veintidós horas y las seis de la mañana percibirá un plus de trabajo nocturno equivalente al 25 por 100 del salario base de su categoría.
2. Si el tiempo trabajado en el período nocturno fuese inferior a cuatro horas, se abonará el plus sobre el tiempo trabajado efectivamente. Si las horas nocturnas exceden de cuatro, se abonará el complemento correspondiente a toda la jornada trabajada.
3. Cuando existan dos turnos y en cualquiera de ellos se trabaje sólo una hora del período nocturno el plus a percibir equivaldrá al 1% del salario base de su categoría.

Artículo 50.º Realización de horas extraordinarias.

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

Artículo 51.º Límite de horas extraordinarias.

1. Se consideran horas extraordinarias, además de las que tengan su causa en fuerza mayor, las motivadas por pedidos o puntas de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno y pérdida o deterioro de la producción, o por cualquier circunstancia que altere el proceso normal de producción.
2. El número de horas extraordinarias que realice cada trabajador, salvo en los supuestos de fuerza mayor, no excederá de 80 al año.

Artículo 52.º Retribución de las horas extraordinarias.

1. Se establecen los importes de retribución de las horas extraordinarias para cada una de las categorías según anexo I, anexo II y anexo III.
2. Las empresas, siempre y cuando no se perturbe el normal proceso productivo, podrán compensar la retribución de las horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso.
3. En el supuesto de que se realizara la compensación prevista en el párrafo anterior, las horas extraordinarias compensadas dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, no se computarán a los efectos de los límites fijados para las mismas en el artículo anterior.

Artículo 53.º Vacaciones.

1. El personal afectado por el presente convenio general, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales de duración, de los cuales veintidós días tendrán que ser laborables, pudiéndose distribuir éstos en períodos de al menos diez días laborables e, iniciándose, en cualquier caso, su disfrute, en día laborable que no sea viernes.
2. Las vacaciones se disfrutarán por años naturales. El primer año de prestación de servicios en la empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante dicho año.
3. El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante, el personal que cese durante el transcurso del año, tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa.
4. A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa. En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo segundo del artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Finalizado dicho plazo se perderá el mismo si al vencimiento de éste la persona trabajadora continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia que pudiera existir entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad temporal.

5. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.
6. En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural al que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se

hayan originado.

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

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

9. En todo caso se tendrá en cuenta lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 54.º Locomoción.

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

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

Artículo 55.º Finiquitos.

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

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

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

4. Una vez firmado por la persona trabajadora, el recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios.

5. En los supuestos de extinción de contratos por voluntad de la persona trabajadora no serán de aplicación los apartados 2 y 3 de este artículo.

6. La persona trabajadora podrá estar asistida por un representante de los trabajadores o, en su defecto, por un representante sindical de los sindicatos firmantes del presente convenio, en el acto de la firma del recibo de finiquito.

Artículo 56.º Jubilación.

1. La disposición adicional décima del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por la disposición final primera de la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de Garantía del Poder Adquisitivo de las Pensiones y de otras Medidas de Refuerzo de la Sostenibilidad Financiera y Social del Sistema Público de Pensiones, habilita a los convenios colectivos suscritos a partir del 1 de enero de 2022 a suscribir cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por la persona trabajadora de una determinada edad.

2. De una manera general, posibilita la extinción del contrato de trabajo cuando la persona trabajadora tenga una edad igual o superior a 68 años, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) La medida deberá vincularse, como objetivo coherente de política de empleo expresado en el convenio colectivo, al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador o trabajadora.

Los objetivos coherentes de política de empleo del sector de la construcción se centran en la estabilidad en el empleo, que se alcanza a través de la articulación del contrato de trabajo indefinido adscrito a obra a través de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, Reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción, de la ampliación de la duración del contrato por circunstancias de la producción hasta la duración máxima de un año, de la subrogación de personal en las contrataciones a las que se hace mención en el artículo 27, y de la regulación del contrato de trabajo fijo-discontinuo. Con todas estas medidas, el sector de la construcción hace una apuesta decidida por el relevo generacional, intentando atraer a personas trabajadoras a un sector de actividad en el que la carencia de mano de obra es una evidencia.

3. Igualmente, la disposición adicional décima a la que se hace referencia en el apartado 1 establece que los convenios colectivos podrán rebajar el límite de los 68 años hasta la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de la Seguridad Social, cuando la tasa de ocupación de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena afiliadas a la Seguridad Social en alguna de las actividades económicas correspondientes al ámbito funcional del convenio sea inferior al 20 por ciento de las personas ocupadas en las mismas, y siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) La persona afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) En el CNAE al que esté adscrita la persona afectada por la aplicación de esta cláusula concorra una tasa de ocupación de empleadas inferior al 20 por ciento sobre el total de personas trabajadoras a la fecha de efectos de la decisión extintiva.

Este CNAE será el que resulte aplicable para la determinación de los tipos de cotización para la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

c) Cada extinción contractual en aplicación de esta previsión deberá llevar aparejada simultáneamente la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una mujer en la mencionada actividad.

4. Las partes firmantes del presente convenio establecen que las empresas podrán extinguir el contrato de trabajo de aquellas personas trabajadoras que cumplan con los requisitos que se recogen en los apartados 2 y 3, respectivamente, cuya extinción lleve aparejada la contratación en los términos que se establecen en los mismos para cada uno de ellos.

5. La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo, a requerimiento de la empresa efectuado con una antelación mínima de dos meses, estará obligada a facilitar a la empresa certificado de vida laboral expedido por el organismo competente, a fin de verificar el cumplimiento o no de los requisitos exigidos para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

6. La decisión extintiva de la relación laboral será con carácter previo comunicada por la empresa a los representantes legales de las personas trabajadoras y a la propia persona trabajadora afectada.

7. Se prevé en este convenio la posibilidad de acudir a la jubilación anticipada y parcial como medidas

encaminadas a 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.

Artículo 57.º Igualdad de oportunidades y no discriminación.

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

- a) Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a la formación, a la promoción, a la protección a la maternidad y en las condiciones de trabajo.
- b) Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta.
- c) Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.
- d) Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los ámbitos de la empresa.

2. El sector de la construcción y obras públicas, materializando su compromiso y constante preocupación por la completa aplicación de las políticas de igualdad, considera que en el caso de empresas de más de 50 trabajadores las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad.

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

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

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

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

Artículo 58.º Faltas y sanciones.

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

Artículo 59.º Clases de faltas.

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

Artículo 60.º Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.
- b) La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
- c) El abandono del centro o del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aun por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como grave o muy grave.
- d) Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada.
- e) La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave.
- f) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- g) No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.
- h) La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros o jefes.
- i) Las faltas de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros, e incluso, a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.
- j) Permanecer en zonas o lugares distintos de aquéllos en que realice su trabajo habitual, sin causa que lo justifique, o sin estar autorizado para ello.
- k) Encontrarse en el local de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral.
- l) La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que no entrañen riesgo grave para la persona trabajadora, ni para sus compañeros o terceras personas.
- m) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
- n) Distraer a sus compañeros durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves y justificadas por tiempo superior al necesario.
- ñ) Usar medios telefónicos, telemáticos, informáticos, mecánicos o electrónicos de la empresa, para asuntos particulares, sin la debida autorización.

Artículo 61.º Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas de puntualidad en un mes o hasta tres cuando el retraso sea superior a quince minutos, en cada una de ellas, durante dicho período, sin causa justificada.
- b) Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.
- c) No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.
- d) La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.

- e) El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para la persona trabajadora, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.
- f) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para la persona trabajadora o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él como de otros trabajadores.
- g) Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.
- h) La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.
- i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra o centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.
- j) La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo.
- k) Proporcionar datos reservados o información de la obra o centro de trabajo o de la empresa, o de personas de la misma, sin la debida autorización para ello.
- l) La ocultación de cualquier hecho o falta que la persona trabajadora hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros de trabajo o para terceros.
- m) No advertir inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien lo represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales.
- n) Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
- ñ) La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que la persona trabajadora tenga a su cargo.
- o) La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.
- p) Consumo de bebidas alcohólicas o de cualquier sustancia estupefaciente que repercuta negativamente en el trabajo.

Artículo 62.º Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de diez faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de tres meses, o de veinte durante seis meses.
- b) Faltar al trabajo más de dos días al mes, sin causa o motivo que lo justifique.
- c) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo, durante el desarrollo de su actividad laboral.
- d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.
- e) La embriaguez habitual o la toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- f) La revelación de cualquier información de reserva obligada.

- g) La competencia desleal.
- h) Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
- i) El incumplimiento o inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.
- j) El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.
- k) La disminución voluntaria y reiterada o continuada, en el rendimiento normal del trabajo.
- l) La desobediencia continuada o persistente.
- m) Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.
- n) La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo.
- ñ) El abandono del puesto o del trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para la persona trabajadora, sus compañeros o terceros.
- o) La imprudencia o negligencia en el desempeño del trabajo encomendado o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.
- p) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, que haya sido objeto de sanción por escrito.

Artículo 63.º Sanciones. Aplicación.

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

a) Faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

b) Faltas graves:

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

c) Faltas muy graves:

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

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

- a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.
- b) La categoría profesional del mismo.
- c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

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

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

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

Artículo 64.º Otros efectos de las sanciones.

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

Artículo 65.º Procedimientos de resolución de conflictos.

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL.

Las partes firmantes del presente convenio son: por parte empresarial la Asociación Provincial de Empresarios de la Construcción de Ourense (ACO). Por parte sindical FICA UGT y CC.OO. do Hábitat.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA.

1. La comisión negociadora del VI Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción se reunirá para analizar la Ley 12/2022, de 30 de junio, de Regulación para el Impulso de los Planes de Pensiones de Empleo, por la que se modifica el Texto Refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, y su desarrollo reglamentario, para, en su caso, iniciar los trámites necesarios para formalizar, a nivel estatal, uno de estos planes.
2. Si se acordase iniciar los trámites para la formalización del plan de pensiones, se redactaría un nuevo libro tercero en el presente convenio que regulase todas las cuestiones relativas a la formalización, funcionamiento, supervisión del plan de pensiones, y cualesquiera otras que resulten necesarias para la eficacia y correcto funcionamiento del mismo, y en particular:
 - a) La delimitación de las personas partícipes.
 - b) La constitución, en su caso, de la comisión de control del plan de pensiones.
3. Si el plan de pensiones estuviese operativo en 2023, la contribución empresarial, durante la vigencia del contrato de trabajo, por aquellas personas trabajadoras que se estableciesen como partícipes en el libro tercero al que se refiere el apartado anterior, y que no tuviesen interrumpido o suspendido el contrato de trabajo por alguna de las causas previstas en la legislación vigente, sería:
 - a) En 2022, de un 1,00 por ciento del importe de los conceptos salariales de las tablas de 2021 del convenio colectivo que resulte de aplicación, si la persona trabajadora prestase servicios durante todo el año 2022 a tiempo completo o, en su defecto, de la parte proporcional correspondiente; será requisito necesario que no

haya causado baja en la empresa en la fecha en que sea operativo dicho plan de pensiones.

b) En 2023, de un 1,00 por ciento del importe de los conceptos salariales de las tablas de 2021 del convenio colectivo que resulte de aplicación, si la persona trabajadora prestase servicios durante todo el año 2023 a tiempo completo o, en su defecto, de la parte proporcional correspondiente.

c) En 2024, de un 1,00 por ciento del importe de los conceptos salariales de las tablas de 2021 del convenio colectivo que resulte de aplicación, más un 0,25 por ciento del importe de los conceptos salariales de las tablas de 2023 del convenio colectivo que resulte de aplicación, si la persona trabajadora prestase servicios durante todo el año 2024 a tiempo completo o, en su defecto, de la parte proporcional correspondiente.

d) En 2025 se renegociarán las contribuciones al plan de pensiones.

4. La Comisión Negociadora se reunirá en el mes de diciembre de 2023, en el supuesto de que los planes de pensiones de empleo simplificado sectorial, a los que se refiere el apartado 1, no hubiesen entrado en vigor, o no se hubiese publicado su reglamento de desarrollo, para analizar cómo proceder con relación al 1,00 por ciento al que se refiere la letra a) del apartado anterior, y que forma parte del haber de la persona trabajadora.

FIRMAN.

Representación sindical:

por FICA-UGT; Andrés Fregenal Serrano y Manuel B. González Rodríguez.

Por CC.OO. do Hábitat: Antonio Pérez Jácome.

Representación empresarial,

ACO: Jaime Martín Añel Fernández C, Román Gómez Crespo, José Carlos Crespo Pérez, Manuel López Pérez, José Cesáreo Fernández Ríos y María J. de Miguel Pérez.

ANEXO I.- TABLA 2022.

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

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

DIETA: 34,86

MEDIA DIETA: 15,33

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

ANEXO II.- TABLA 2023.

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

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

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

DIETA: 36,99

MEDIA DIETA: 16,26

ANEXO III.- Modelo de recibo de finiquito de la relación laboral.

N.º
Fecha de expedición ...

Recibo de finiquito

Yo, don/doña ... que trabajé en la empresa ... desde ... hasta ... con la categoría de ..., declaro que he recibido de ésta, la cantidad de ... euros, en concepto de liquidación total por mi baja en la empresa.

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

....., ... de ... de ...
El/la trabajador/a

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

(1) Sí o no

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

Sello y firma

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

ANEXO IV.- Cláusula anexa al contrato de trabajo indefinido adscrito a obra.

Ley 32/2006, de 18 de octubre, Reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción. Disposición adicional tercera, apartado 4

A) Propuesta de recolocación con preaviso de extinción (con efectos del ___ de _____ de 20__) del contrato de trabajo por causas inherentes a la persona trabajadora (marcar la causa con una X):

- Inexistencia de obras en la provincia en la que está usted contratado.
- Inexistencia de obras en la provincia en la que está usted contratado acordes con su cualificación profesional, nivel, función y grupo profesional una vez analizada su cualificación o posible recualificación.
- Su cualificación, incluso tras un proceso de formación o recualificación, no resulta adecuada a las nuevas obras que tiene la empresa en la misma provincia.
- Su cualificación, incluso tras un proceso de formación o recualificación, no permite la integración en las nuevas obras que tiene la empresa en la misma provincia por existir un exceso de personas con la cualificación necesaria para desenvolver sus mismas funciones y que tienen prioridad sobre usted según los criterios establecidos en el artículo 24 bis.5.b) del Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción.

B) Propuesta de recolocación efectiva:

1. Condiciones esenciales del puesto en la obra, no recogidas en el contrato de trabajo: _____.
Será de aplicación el calendario laboral de la provincia; el contrato de trabajo será a tiempo _____
el horario de trabajo será el propio de la obra.
2. Ubicación de la obra: la obra se encuentra sita en la localidad de _____,
provincia de _____, en la calle/avenida/camino _____, número _____.
3. Fecha de incorporación: la fecha de incorporación será el día ___ de _____ de 20__, a las ___ horas.
4. Acciones formativas necesarias para ocupar el puesto en la indicada obra: según lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 24 bis del Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción, las acciones formativas necesarias para ocupar el puesto en la indicada obra son las siguientes (marcar con una X):

- No es exigible ninguna acción formativa para ocupar el nuevo puesto por disponer ya la persona trabajadora de la formación adecuada.
- Formación en materia de prevención de riesgos laborales: formación inicial de 8 horas lectivas.
- Formación en materia de prevención de riesgos laborales: formación por puesto de trabajo o por oficio.
- Formación para responsables de obra y técnicos de ejecución: 20 horas lectivas.
- Formación para mandos intermedios: 20 horas lectivas.
- Formación para administrativos: 20 horas lectivas.

_____, ___ de _____ de 20__

Recibí: ___ de _____ de 20__

Fdo.: _____
La empresa

Fdo.: _____
La persona trabajadora

CALENDARIO 2024 (BOP n.º 5- Venres, 5 xaneiro 2024)

Código de convenio número 32000155011981.

Una vez vista el acta de acuerdo parcial de la comisión paritaria en la que se pacta el calendario laboral para ajustar la jornada anual al vigente convenio general de la construcción, fijando los días no laborables del sector de la construcción para el año 2024 que suscribe, el 29.11.2023, 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 Hábitat de CCOO de Galicia) 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 de la Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade, resuelve:

Primero. Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad 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.

Ourense, en la fecha de la firma electrónica.

El jefe territorial de la Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade en Ourense. Fdo.: Yago Borrajo Sánchez.

ACTA ACUERDO PARCIAL COMISIÓN PARITARIA (CALENDARIO LABORAL 2024).

UGT-FICA:

Manuel B. González Rodríguez.

Hábitat de CCOO de Galicia:

Antonio Pérez Jácome.

ACO.

Cesáreo Fernández Ríos.

María José De Miguel Pérez.

Ourense, siendo las 19.00 horas del miércoles 29 de noviembre de 2023, 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 Antonio Pérez Jácome, nombrándose secretario a Cesáreo Fernández Ríos.

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

ACUERDO PRIMERO. CALENDARIO LABORAL 2024.

Tras formular las partes diversas propuestas, ACO, UGT-FICA y Hábitat de CCOO de Galicia, 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 2024, los siguientes: 2 de enero, 12 de febrero, 1 de abril, 24 de junio, 26 de julio, 16 de agosto, 11 y 31 de octubre, 23, 24, 30 y 31 de diciembre.

Estos días podrán permutarse por otros diferentes, previo acuerdo entre empresa y trabajador/a. 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 María José de Miguel Pérez con DNI número 34 962 616 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.

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

Y una vez 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.

REVISIÓN SALARIAL (BOP n.º 33 - Xoves, 15 febreiro 2024)

Código de Convenio número 32000155011981.

Una vez vista el acta en la que se acuerda la revisión salarial para el año 2024 del Convenio colectivo provincial del sector de la construcción para la provincia de Ourense, con código de convenio núm. 32000155011981, que suscribió, el día 21/12/2023, la Comisión Paritaria del convenio conformada por la representación de la empresa y la representación social 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 255/2015 de 24 de octubre], el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo [BOE 143 de 12 de junio de 2010] el Real Decreto 2412/82, 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] por el Decreto 59/2023, de 15 de junio, por el que se establece la Estructura Orgánica de la Xunta de Galicia, el Decreto 79/2023, de 22 de junio, por el que se fija la Estructura Orgánica de las Vicepresidencias y de las Consellerías de la Xunta de Galicia, y el Decreto 123/2022, de 23 de junio de 2022, por el que se establece la Estructura Orgánica de la Consellería de Promoción del Empleo e Igualdad.

Esta jefatura territorial, resuelve:

Primero. Ordenar su inscripción y depósito en el registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Comunidad Autónoma de Galicia y, notificación a la representación empresarial y social de la Comisión Negociadora.

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

Ourense, en la fecha de la firma electrónica. El jefe territorial de la Consellería de Promoción del Empleo e Igualdad en Ourense.

Fdo.: Yago Borrajo Sánchez.

ACTA DEL ACUERDO PARCIAL DE LA COMISIÓN PARITARIA

En Ourense, siendo las 19.00 horas del miércoles 21 de diciembre de 2023, 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 convenio provincial del sector de la construcción para la provincia de Ourense (artículo 7 del convenio colectivo).

Representación Sindical: por FICA-UGT; Manuel B. González Rodríguez.

Por CC.OO. do Hábitat: Antonio Pérez Jácome.

Representación empresarial, Asociación Provincial de Empresarios de la Construcción de Ourense, ACO: José Cesáreo Fernández Ríos y María J. de Miguel Pérez.

Preside la reunión Antonio Pérez Jácome, nombrándose secretario a Cesáreo Fernández Ríos.

El único punto a tratar en la reunión es la actualización de las tablas salariales para 2024, conforme a lo pactado en el artículo 14 del texto del convenio que establece que el incremento salarial para 2024 es (2,75 %) con efectos desde el primero de enero de 2024.

De la aplicación del incremento pactado resultan las tablas salariales que se acompañan Finalmente se acuerda por unanimidad autorizar a María J. de Miguel Pérez, con DNI número 3***2****, para que pueda realizar los trámites precisos para el registro de 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.

Y una vez leído que fue por las partes, y estando todos conformes, acuerdan por unanimidad, la firma del acta en lugar y fecha arriba mencionados, siendo las 20.00 horas.

UGT: Manuel B. González Rodríguez.

CC.OO.: Antonio Pérez Jácome.

Asociación Provincial de Empresarios de la Construcción de Ourense, ACO: José Cesáreo Fernández Ríos y María J. de Miguel Pérez.

TABLA DE RETRIBUCIONES PARA EL PERIODO 01/01/2024 AL 31/12/2024.

Nivel; Categorías; Mensual: Sueldo Base; Plus Asistencia; Plus Transporte; Total Mes; Pagas extras: Junio; Diciembre; Anual Vacaciones; Salario Anual; Horas Extras

II; Titulado/a Superior; 1.245,09; 317,39; 107,97; 1.670,45; 1.519,71; 1.519,71; 1.519,71; 22.934,08; 13,31

III; Titulado/a Medio/a, Jefe/a Administrativo/a 1.ª, Jefe/a Sec. Org. 1.ª; 1.239,59; 311,91; 87,98; 1.639,48; 1.514,82; 1.514,82; 1.514,82; 22.578,78; 13,31

IV; Jefe/a de Personal, Ayte. de Obra, Encargado/a General de Fábrica, Encargado/a General; 1.233,54; 305,82; 87,51; 1.626,88; 1.509,74; 1.509,74; 1.509,74; 22.424,89; 13,31

V; Jefe/a Administrativo/a de 2.ª, Delineante Superior, Encargado/a General de Obra, Jefe/a Sec. Org. Científico/a del Trabajo de 2.ª, Jefe/a de Compras; 1.227,99; 300,37; 87,05; 1.615,41; 1.505,17; 1.505,17; 1.505,17; 22.284,98; 13,31

VI; Oficial Administrativo/a de 1.ª, Delineante de 1.ª, Encarg. Taller, Encarg.Sec.Laboratorio, Escultor/a de Piedra y Mármol, Práct. Topografía de 1ª, Técn. Org.1.ª; 1.221,96; 294,28; 86,62; 1.602,86; 1.500,19; 1.500,19; 1.500,19; 22.132,07; 13,31

VII; Delineante de 2.ª, Técnico/a Org. de 2.ª, Práctico/a Topografía de 2.ª, Analista de 1ª, Viajante, Capataz, Especialista de Oficio; 1.199,92; 272,25; 84,94; 1.557,11; 1.481,97; 1.481,97; 1.481,97; 21.574,17; 12,65

VIII; Oficial Administrativo/a de 2.ª, Corredo/ar de Plaza, Oficial 1ª de Oficio, Inspector/a de Control Señalización y Servicios, Analista de 2.ª; 1.183,34; 255,71; 83,69; 1.522,75; 1.468,62; 1.468,62; 1.468,62; 21.156,10; 12,30

IX; Auxiliar Administrativo/a, Ayte. Topográfico, Auxiliar de Org., Vendedores, Conserje, Oficial 2.ª de oficio; 1.166,28; 238,60; 64,53; 1.469,41; 1.453,81; 1.453,81; 1.453,81; 20.524,94; 11,82

X; Auxiliar de Laboratorio, Vigilante, Almacenero/a, Enfermero/a, Cobrador/a, Guarda-Jurado, Ayudantes de Oficio, Especialistas de 1.ª; 1.149,21; 221,53; 63,63; 1.434,37; 1.439,68; 1.439,68; 1.439,68; 20.097,10; 11,12

XI; Especialistas de 2.ª, Peones Especializados; 1.132,20; 204,48; 62,59; 1.399,26; 1.410,27; 1.410,27;

1.410,27; 19.622,72; 10,73

XII; Peones Ordinarios, Limpiador/a; 1.114,59; 186,88; 61,66; 1.363,12; 1.395,79; 1.395,79; 1.395,79;
19.181,73; 10,32

Nota: las categorías que se indican, con una antigüedad en la empresa anterior al 07/07/1998, se registrarán a efectos económicos.

Dieta: 38,01.

Por los siguientes niveles: Nivel VII: Oficial Admtvo. 2ª. Nivel VIII: Auxiliar Admtvo. Nivel V: Encargado de Taller.;
Media dieta: 16,71.

PLAN DE PENSIONES (BOP n.º 33 – Xoves, 15 febreiro 2024)

Código de Convenio número 32000155011981.

Una vez vista el acta en la que se acuerda la aportación al plan de pensiones para los años 2022-2023-2024 del Convenio colectivo provincial del sector de la construcción para la provincia de Ourense, con código de convenio núm. 32000155011981, que suscribió el día 20/12/2023 la Comisión Negociadora del convenio conformada por la representación de la empresa y la representación social 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 255/2015, de 24 de octubre], el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo [BOE 143, de 12 de junio de 2010] el Real Decreto 2412/82, 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] por el Decreto 59/2023, de 15 de junio, por el que se establece la Estructura Orgánica de la Xunta de Galicia, el Decreto 79/2023, de 22 de junio, por el que se Fija la Estructura Orgánica de las Vicepresidencias y de las Consellerías de la Xunta de Galicia, y el Decreto 123/2022, de 23 de junio de 2022, por el que se Establece la Estructura Orgánica de la Consellería de Promoción del Empleo e Igualdad.

Esta jefatura territorial, resuelve:

Primero. Ordenar su inscripción y depósito en el registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Comunidad Autónoma de Galicia y, notificación a la representación empresarial y social de la Comisión Negociadora

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

Ourense, en la fecha de la firma electrónica. El jefe territorial da Consellería de Promoción del Empleo e Igualdad en Ourense.

Fdo.: Yago Borrajo Sánchez.

ACTA DEL ACUERDO PARCIAL DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA.

En Ourense, siendo las 19.00 horas del miércoles 20 de diciembre de 2023, 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 Negociadora del Convenio provincial del sector de la construcción para la provincia de Ourense.

Representación Sindical: por FICA-UGT; Manuel B. González Rodríguez.

Por CC.OO. do Hábitat: Antonio Pérez Jácome.

Por FCM-CIG: Plácido Valencia Rodríguez.

Representación empresarial, ACO: José Cesáreo Fernández Ríos, María J. de Miguel Pérez.

Preside la reunión Antonio Pérez Jácome, y se nombra secretario a Cesáreo Fernández Ríos.

Una vez iniciada la reunión, la parte empresarial dice haberla convocado para firmar las tablas que corresponden al plan de pensiones. UGT y CC.OO. muestran su conformidad una vez examinadas las tablas.

El representante de la CIG manifiesta que desde la Federación de Construcción y Madeira están en desacuerdo con la previsión de fondos para el plan de pensiones del sector, entienden que la aportación de la parte empresarial no puede ser a cargo de los incrementos salariales pactados. También están en contra de la fórmula de gestión de dicho plan por no ser gestionado por un ente público y si por uno privado.

Finalmente, ACO, UGT y CC.OO. conforme al artículo 14 del vigente convenio provincial, y según lo establecido en el artículo 28 de Libro III sobre el plan de pensiones, se acuerda la tabla que se acompaña en la que figuran las aportaciones al plan de pensiones para 2022, 2023 y 2024, que establece que sean de la cuantía que sigue:

- En 2022, de un 1,00% del importe de los conceptos salariales de las tablas de 2021 del Convenio colectivo que resulte de aplicación, si la persona trabajadora prestase servicios durante todo el año 2022 a tiempo completo o, en su defecto, de la parte proporcional correspondiente.

- En 2023, de un 1,00% del importe de los conceptos salariales de las tablas de 2021 del Convenio colectivo que resulte de aplicación, si la persona trabajadora prestase servicios durante todo el año 2023 a tiempo completo o, en su defecto, de la parte proporcional correspondiente.

- En 2024, de un 1,00% del importe de los conceptos salariales de las tablas de 2021 del Convenio colectivo que resulte de aplicación, más un 0,25% del importe de los conceptos salariales de las tablas de 2023 del Convenio colectivo que resulte de aplicación, si la persona trabajadora prestase servicios durante todo el año 2024 a tiempo completo o, en su defecto, de la parte proporcional correspondiente.

De la aplicación de esos porcentajes sale la tabla adjunta.

Se acuerda por unanimidad autorizar a María José de Miguel Pérez, con DNI número 34*****, para que pueda realizar los trámites precisos para el registro de 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.

Y una vez leído por las partes, y estando todos conformes, acuerdan por unanimidad, la firma del acta en lugar y fecha arriba mencionados, siendo las 20.00 horas UGT: Manuel B. González Rodríguez.

CC.OO.: Antonio Pérez Jácome.

CIG: Plácido Valencia Rodríguez.

Asociación Provincial de Empresarios de la Construcción de Ourense: ACO: José Cesáreo Fernández Ríos y María J. de Miguel Pérez.

CONTRIBUCIÓN PLAN DE PENSIONES.

Nivel; Categorías; Aportación 2022 Plan pensiones: Anual; Mensual; Aportación 2023 Plan pensiones: Anual; Mensual; Aportación 2024 Plan pensiones: Anual; Mensual

II; Titulado/a Superior; 198,48; 16,54; 198,48; 16,54; 251,39; 20,95

III; Titulado/a Medio, Jefe/a Administrativo 1.ª, Jefe/a Sec. Org. 1.ª; 197,25; 16,44; 197,25; 16,44; 249,83; 20,82

IV; Jefe/a de Personal, Ayte. de Obra, Encargado/a General de Fábrica, Encargado/a General; 195,89; 16,32; 195,89; 16,32; 248,11; 20,68

V; Jefe/a Administrativo de 2.ª, Delineante Superior, Encargado/a General de Obra, Jefe/a Sec. Org. Científica del

Trabajo de 2.ª, Jefe/a de Compras; 194,66; 16,22; 194,66; 16,22; 246,55; 20,55

VI; Oficial Admtvo. de 1.ª, Delineante de 1ª, Encarg. Taller, Encarg. Sec. Laboratorio, Escultor de Piedra y Mármol, Práct. Topografía de 1.ª, Técn. Org. 1.ª.; 193,31; 16,11; 193,31; 16,11; 244,84; 20,40

VII; Delineante de 2.ª, Técnico Org. de 2.ª, Práctico Topografía de 2.ª, Analista de 1ª, Viajante, Capataz, Especialista de Oficio; 188,39; 15,70; 188,39; 15,70; 238,61; 19,88

VIII; Oficial Admtvo. de 2.ª, Corredor de Plaza, Oficial 1.ª de Oficio, Inspector de Control Señalización y Servicios, Analista de 2.ª; 184,70; 15,39; 184,70; 15,39; 233,93; 19,49

IX; Auxiliar Administrativo, Ayte. Topográfico, Auxiliar de Org., Vendedores, Conserje, Oficial 2.ª de oficio; 180,87; 15,07; 180,87; 15,07; 229,08; 19,09

X; Auxiliar de Laboratorio, Vigilante, Almacenero, Enfermero, Cobrador, Guarda-Jurado, Ayudantes de Oficio, Especialistas de 1.ª; 177,05; 14,75; 177,05; 14,75; 224,25; 18,69

XI; Especialistas de 2.ª, Peones Especializados; 172,83; 14,40; 172,83; 14,40; 218,89; 18,24

XII; Peones Ordinarios, Limpiador/a; 168,90; 14,08; 168,90; 14,08; 213,92; 17,83

CALENDARIO 2025 (BOP N.º 232 – Lunes, 2 de diciembre de 2024)

CALENDARIO LABORAL DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN DE OURENSE PARA EL AÑO 2025.

Convenio o acuerdo: Convenio colectivo de la construcción de Ourense.

Expediente: 32/12/0053/2024.

Fecha: 18/11/2024.

Asunto: resolución de inscripción y publicación.

Destinatario: María José de Miguel Pérez.

Código de convenio número 32100045122024.

Una vez vista el acta del acuerdo parcial de la Comisión Paritaria en la que se pacta el calendario laboral para ajustar la jornada anual al vigente Convenio general de la construcción, fijando los días no laborables del sector de la construcción para el año 2025 que suscribe, el día 12/11/2024, 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 Hábitat de CCOO de Galicia) 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 dirección territorial de la Consellería de Empleo, Comercio y Emigración, RESUELVE:

Primero: ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad 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.

Ourense, en la fecha de la firma electrónica.

La directora territorial.

Fdo.: Marta Vázquez Guzmán.

ACTA DEL ACUERDO PARCIAL DE LA COMISIÓN PARITARIA (CALENDARIO LABORAL 2025).

UGT-FICA:

Manuel B. González Rodríguez.

Hábitat de CCOO de Galicia:

Antonio Pérez Jácome.

ACO.

Cesáreo Fernández Ríos.

María José De Miguel Pérez.

En Ourense, a las 19.00 horas del martes 12 de noviembre de 2024, se reúnen en los locales de la Asociación Provincial de Empresarios de la Construcción de Ourense (ACO) los/as 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 Antonio Pérez Jácome, y se nombra secretario a Cesáreo Fernández Ríos.

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

ACUERDOS:

Acuerdo primero: calendario laboral.

Tras formular las partes diversas propuestas, ACO, UGT-FICA y Hábitat de CCOO de Galicia, 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 2025, los siguientes: 2 y 3 de enero, 3 de marzo, 2 de mayo, 24 de julio, 14 de agosto, 31 de octubre, 10 de noviembre, 5, 24, 26 y 31 de diciembre.

Estos días podrán permutarse por otros diferentes, previo acuerdo entre la empresa y el/la trabajador/ a.

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 María José de Miguel Pérez, con DNI número 34 962 616 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 una vez leído 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, a las 20.00 horas.

CALENDARIO 2026 (BOP N.º 213 - Miércoles, 5 de noviembre de 2025)

ACTA DEL ACUERDO PARCIAL DE LA COMISIÓN PARITARIA EN LA QUE SE PACTA EL CALENDARIO LABORAL PARA

AJUSTAR LA JORNADA ANUAL AL VIGENTE CONVENIO GENERAL DE LA CONSTRUCCIÓN, FIJANDO LOS DÍAS NO LABORABLES DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN PARA EL AÑO 2026.

Código de convenio número 32000155011981.

Una vez vista el acta de acuerdo parcial de la Comisión Paritaria en la que se pacta el calendario laboral para ajustar la jornada anual al vigente Convenio general de la construcción, fijando los días no laborables del sector de la construcción para el año 2026 que suscribe, el día 14.10.2025, 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 HABITAT de CCOO de Galicia) 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, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, 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, el Decreto 42/2024, de 14 de abril, por el que se establece la estructura orgánica de la Xunta de Galicia, el Decreto 49/2024, de 22 de abril, por el que se fija la estructura orgánica de las consellerías de la Xunta de Galicia y el Decreto 147/2024, de 20 de mayo de 2024, por el que se establece la estructura orgánica de la Consellería de Empleo, Comercio y Emigración.

Esta dirección territorial, RESUELVE:

Primero. Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de Igualdad de la Comunidad Autónoma de Galicia y notificación a la representación empresarial y social de la Comisión Negociadora.

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

Ourense, en la fecha de la firma electrónica. La directora territorial.

Fdo.: Marta Vázquez Guzmán.

ACTA DEL ACUERDO PARCIAL DE LA COMISIÓN PARITARIA (CALENDARIO LABORAL 2026).

UGT-FICA:

Manuel B. González Rodríguez.

HABITAT de CCOO de Galicia:

Antonio Pérez Jácome ACO.

Cesáreo Fernández Ríos.

María José de Miguel Pérez.

En Ourense, a las 19.00 horas del martes 14 de octubre de 2025, 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 Antonio Pérez Jácome, nombrándose secretario a Cesáreo Fernández Ríos.

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

ACUERDO PRIMERO: Calendario laboral 2026.

Tras formular las partes diversas propuestas, ACO, UGT-FICA y HABITAT de CCOO de Galicia, 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 2026, los siguientes: 2 y 5 de enero, 16 de febrero, 20, 30 y 31 de marzo, 1 de abril, 24 de julio, 7, 24 y 31 de diciembre.

Estos días podrán permutarse por otros diferentes, previo acuerdo entre empresa y trabajador.

Cuando un festivo local coincida con algún día no laborable de convenio, este se pasará al anterior o posterior día laboral.

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

ACUERDO SEGUNDO: Delegación.

Se acuerda por unanimidad autorizar a María José de Miguel Pérez con DNI número 34 962 616 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.

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

Y una vez leído por las partes, y estando todos conformes, acuerdan por unanimidad, previa su aprobación, redactar la presente acta, y la firman en el lugar y la fecha arriba mencionados, a las 20.00 horas.

REVISIÓN SALARIAL (BOP N.º 5 – Viernes, 9 de enero de 2026)

Código de Convenio número: 32000155011981.

Una vez visto el texto del convenio colectivo del «sector de la construcción de la provincia de Ourense», que suscribió el día 26.11.2025, la representación empresarial y la representación de las personas trabajadoras (centrales sindicales: CCOO, FICA-UGT y ACO) 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, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, 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, el Decreto 42/2024, de 14 de abril, por el que se establece la estructura orgánica de la Xunta de Galicia, el Decreto 49/2024, de 22 de abril, por el que se fija la estructura orgánica de las consellerías de la Xunta de Galicia y el Decreto 147/2024, de 20 de mayo de 2024, por el que se establece la estructura orgánica de la Consellería de Empleo, Comercio y Emigración.

Esta dirección territorial, RESUELVE:

Primero. Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Comunidad Autónoma de Galicia y notificación a la representación empresarial y social de la comisión negociadora.

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

Ourense, en la fecha de la firma electrónica. La directora territorial.

Fdo.: Marta Vázquez Guzmán.

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN DE LA PROVINCIA DE OURENSE.

Acta de la comisión paritaria.

En Ourense, siendo las 12:00 horas del 26 de noviembre de 2025, se reúnen en los locales de la Asociación

Provincial de Empresarios de la Construcción de Ourense (ACO) los miembros de la Comisión Paritaria del convenio colectivo de la construcción de Ourense. Asisten:

Representación Sindical: POR FICA-UGT; Manuel B. González Rodríguez POR CC.OO. do Hábitat: Antonio Pérez Jácome Representación empresarial, ACO: José Cesáreo Fernández Ríos María de Miguel Pérez.

Preside la reunión Antonio Pérez Jácome, nombrándose secretario a Cesáreo Fernández Ríos El único punto a tratar en la reunión es la actualización de las tablas salariales para 2025 y 2026.

Antes de aplicar el incremento correspondiente a 2025, procede actualizar las tablas salariales, el artículo 55.4 del VII Convenio General del Sector de la Construcción (VII CGSC) establece:

«(...) Cláusula de garantía salarial. Se establece una cláusula de garantía salarial, de manera que si la suma de la tasa anual del índice de Precios de Consumo (IPC) general de los meses de diciembre de los años 2022, 2023 y 2024 , publicado por el Instituto Nacional de Estadística, se situara en un nivel superior al 10,0%, y siempre con un máximo de un 13,0%, de manera que el 50,0% de ese exceso irá en un 50,0% a incremento de las tablas salariales y el otro 50,0% a contribución al plan de pensiones de las personas trabajadoras en alta en la empresa a dicha fecha de 1 de enero de 2025; la contribución al plan de pensiones se llevará a cabo en los términos y condiciones que se determinen en el Libro Tercero al que se refiere el artículo siguiente, y para aquellas personas partícipes que se definan en el mismo.».

El índice de Precios de Consumo (IPC) general de los meses de diciembre de los años 2022, 2023 y 2024, publicado por el Instituto Nacional de Estadística es el siguiente:

IPC mes de diciembre				
2024	2023	2022	Sumatorio	Clausula Garantía Salarial
2,8	3,1	5,7	11,6	0,8

En consecuencia las tablas salariales de 2024 se incrementarán, con efectos de 1 de enero de 2025 en un 0,40 por ciento, sin efectos retroactivos, convirtiéndose en la base de partida para la actualización salarial de 2025. Asimismo, la contribución al plan de pensiones de 2024 se incrementará en la cantidad correspondiente al otro 0,40 por ciento, sin efectos retroactivos, convirtiéndose en la base de partida para la negociación de la contribución empresarial del 2025.

Las tablas salariales de 2025 se obtendrán al incrementar las tablas salariales del año 2024 en un 3,50 por ciento; la contribución al plan de pensiones para el año 2025 se obtendrá de añadir a la contribución al plan de pensiones del año 2024 el 0,50 por ciento del importe de los conceptos salariales de las tablas de 2024 del convenio colectivo que resulte de aplicación, en la forma prevista en el artículo 55 del VII CGSC.

Las tablas salariales de 2026 se tomarán la tabla salarial de 2025 y se incrementarán en un 3%; la contribución al plan de pensiones para el año 2026 se obtendrá de añadir a la contribución al plan de pensiones del año 2025 el 0,25 por ciento del importe de los conceptos salariales de las tablas de 2025 del convenio colectivo que resulte de aplicación, en la forma prevista en el artículo 55 del VII CGSC.

Asimismo, se establece una cláusula de garantía salarial para 2025 y 2026, de manera que si la suma de la tasa anual del índice de Precios de Consumo (IPC) general de los meses de diciembre de los años 2025 y 2026, publicado por el Instituto Nacional de Estadística, se situara en un nivel superior al 7,25 por ciento y siempre con un máximo del 9,25 por ciento, se incrementarán con efectos de 1 de enero de 2027 las tablas salariales del año 2026, sin efectos retroactivos, de manera que el 50,00% de ese exceso irá en un 50,00 por ciento a incremento de las tablas salariales y el otro 50,00 por ciento a contribución al plan de pensiones de las personas trabajadoras en alta en la empresa a dicha fecha 1 de enero de 2027; la contribución al plan de

pensiones se llevará a cabo en los términos y condiciones que se determinan en el Libro Tercero del VII Convenio General del Sector de la Construcción, y para aquellas personas partícipes que se definen en el mismo.

Se acuerda por unanimidad autorizar la Dña. María José de Miguel Pérez con DNI número 3*****, para que pueda realizar los trámites precisos para presentar te eres acta y los acuerdos que contiene, con facultades para aclararla, enmendarla, corregirla, completarla e integrarla en su caso, para su registro, inscripción, depósito y publicación.

Leída el acta, y estando todos conformes, acuerdan por unanimidad, su firma en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento siendo las 13:00 horas.

CONVENIO PROVINCIAL DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN DE LA PROVINCIA DE OURENSE					
CONTRIBUCIÓN PLAN DE PENSIONES					
Nivel	CATEGORIAS	Aportación 2025		Aportación 2026	
		Plan pensiones		Plan pensiones	
		Anual	Mensual	Anual	Mensual
II	Titulado/a Superior	439,78	36,65	490,75	40,90
III	Titulado/a Medio/a, Jefe/a Administrativo/a 1ª,	439,10	36,59	490,08	40,84
	Jefe/a Sec. Org. 1ª				
IV	Jefe/a de Personal, Ayte. de Obra,	438,35	36,53	489,33	40,78
	Encargado/a General de Fábrica, Encargado/a General				
	Jefe/a Administrativo/a de 2ª, Delineante Superior,				
V	Encargado/a General de Obra, Jefe/a Sec. Org.	437,67	36,47	488,65	40,72
	Científico/a del Trabajo de 2ª, Jefe/a de Compras				
	Oficial Administrativo/a de 1ª, Delineante de 1ª, Encarg.				

VI	Taller, Encarg.Sec.Laboratorio, Escultor/a de Piedra y Mármol, Práct. Topografía de 1ª, Técn. Org.1ª.	436,93	36,41	487,91	40,66
	Delineante de 2ª, Técnico/a Org. de 2ª,				
VII	Práctico/a Topografía de 2ª, Analista de 1ª, Viajante, Capataz, Especialista de Oficio	434,22	36,19	485,20	40,43
	Oficial Administrativo/a de 2ª, Corredo/ar de Plaza,				
VIII	Oficial 1ª de Oficio, Inspector/a de Control Señalización y Servicios, Analista de 2ª	432,19	36,02	483,17	40,26
	Auxiliar Administrativo/a, Ayte. Topográfico,				
IX	Auxiliar de Org., Vendedores, Conserje, Oficial 2ª de oficio	430,08	35,84	481,06	40,09
	Auxiliar de Laboratorio, Vigilante, Almacenero/a,				
X	Enfermero/a, Cobrador/a, Guarda-Jurado, Ayudantes de Oficio, Especialistas de 1ª	427,98	35,67	478,96	39,91
XI	Especialistas de 2ª, Peones Especializados	423,90	35,33	473,73	39,48
XII	Peones Ordinarios, Limpiador/a	421,73	35,14	471,57	39,30

ANEXO III										
CONVENIO PROVINCIAL DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN DE LA PROVINCIA DE OURENSE										
Tabla de retribuciones para el periodo 01/01/2025 al 31/12/2025										
Nivel	CATEGORIAS	MENSUAL				PAGAS EXTRAS		ANUAL	SALARIO	HORAS
		Sueldo	Plus	Plus	TOTAL	Junio	Diciembre	Vacaciones	ANUAL	EXTRAS
		Base	Asistencia	Transporte	MES					
II	Titulado/a Superior	1.293,82	329,81	112,20	1.735,83	1.579,19	1.579,19	1.579,19	23.831,70	13,83
III	Titulado/a Medio/a, Jefe/a Administrativo/a 1ª,	1.288,11	324,12	91,42	1.703,65	1.574,11	1.574,11	1.574,11	23.462,48	13,83
	Jefe/a Sec. Org. 1ª									
IV	Jefe/a de Personal, Ayte. de Obra,	1.281,82	317,79	90,94	1.690,55	1.568,83	1.568,83	1.568,83	23.302,54	13,83

ANEXO III

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

Tabla de retribuciones para el periodo 01/01/2026 al 31/12/2026

Nivel	CATEGORIAS	MENSUAL				PAGAS EXTRAS		ANUAL		SALARIO ANUAL	HORAS EXTRAS
		Sueldo Base	Plus Asistencia	Plus Transporte	TOTAL MES	Junio	Diciembre	Vacaciones			
		II	Titulado/a Superior	1.332,63	339,70	115,57	1.787,90	1.626,57	1.626,57	1.626,57	24.546,65
III	Titulado/a Medio/a, Jefe/a Administrativo/a 1ª, Jefe/a Sec. Org. 1ª	1.326,75	333,84	94,16	1.754,76	1.621,33	1.621,33	1.621,33	24.166,35	14,24	
IV	Jefe/a de Personal, Ayte. de Obra, Encargado/a General de Fábrica, Encargado/a General	1.320,27	327,32	93,67	1.741,27	1.615,89	1.615,89	1.615,89	24.001,62	14,24	
V	Jefe/a Administrativo/a de 2ª, Delineante Superior, Encargado/a General de Obra, Jefe/a Sec. Org. Científico/a del Trabajo de 2ª, Jefe/a de Compras Oficial Administrativo/a de 1ª, Delineante de 1ª, Encarg.	1.314,33	321,49	93,16	1.728,99	1.611,00	1.611,00	1.611,00	23.851,89	14,24	

VI	Taller, Encarg. Sec. Laboratorio, Escultor/a de Piedra	1.307,88	314,97	92,71	1.715,57	1.605,67	1.605,67	1.605,67	23.688,25	14,24
	y Mármol, Práct. Topografía de 1ª, Técn. Org. 1ª.									
	Delineante de 2ª, Técnico/a Org. de 2ª,									
VII	Práctico/a Topografía de 2ª, Analista de 1ª, Viajante,	1.284,29	291,40	90,92	1.666,60	1.586,18	1.586,18	1.586,18	23.091,16	13,53
	Capataz, Especialista de Oficio									
	Oficial Administrativo/a de 2ª, Corredo/ar de Plaza,									
VIII	Oficial 1ª de Oficio, Inspector/a de Control	1.266,55	273,69	89,58	1.629,82	1.571,88	1.571,88	1.571,88	22.643,67	13,16
	Señalización y Servicios, Analista de 2ª									
	Auxiliar Administrativo/a, AYTE. Topográfico,									
IX	Auxiliar de Org., Vendedores, Conserje,	1.248,29	255,38	69,06	1.572,73	1.556,03	1.556,03	1.556,03	21.968,10	12,65
	Oficial 2ª de oficio									
	Auxiliar de Laboratorio, Vigilante, Almacenero/a,									
X	Enfermero/a, Cobrador/a, Guarda-Jurado,	1.230,02	237,11	68,10	1.535,23	1.540,91	1.540,91	1.540,91	21.510,21	11,91

	Ayudantes de Oficio, Especialistas de 1ª									
XI	Especialistas de 2ª, Peones Especializados	1.211,81	218,85	66,99	1.497,65	1.509,43	1.509,43	1.509,43	21.002,46	11,48
XII	Peones Ordinarios, Limpiador/a	1.192,96	200,02	65,99	1.458,96	1.493,93	1.493,93	1.493,93	20.530,40	11,04
Nota: Las categorías que se indican, con una antigüedad en la empresa anterior a 7/07/98, se regirán a efectos económicos									DIETA: 40,69	
por los siguientes niveles: Nivel VII: Oficial Admtvo. 2ª. Nivel VIII: Auxiliar Admtvo. Nivel V: Encargado de Taller.									MEDIA DIETA: 17,89	

Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO DE CONSTRUCCIÓN DE OURENSE										
CONVENIO COLECTIVO (BOP n.º 142 - Sábado, 22 xuño 2019)										
Artículo 9º.- Jornada laboral.										
Se establece una jornada laboral anual de		1736	horas de trabajo efectivo para 2019.							
ANEXO I.- TABLA DE RETRIBUCIONES PARA EL PERIODO 01/01/2019 AL 31/12/2019.										
Nivel - CATEGORIAS	MENSUAL	MENSUAL	MENSUAL	MENSUAL	PAGAS EXTRAS	PAGAS EXTRAS	ANUAL	SALARIO ANUAL	HORAS EXTRAS	
	Sueldo Base	Plus Asistencia	Plus Transporte	Total MES	Junio	Diciembre	Vacaciones			
II Titulado Superior	1.089,82	277,81	94,51	1.462,14	1.297,87	1.297,87	1.297,87	19.977,20	11,66	
III Titulado Medio, Jefe Administrativo 1ª, Jefe Sec. Org. 1ª	1.085,02	273,02	77,00	1.435,04	1.294,10	1.294,10	1.294,10	19.667,71	11,66	
IV Jefe de Personal, Ayte. de Obra, Encargado General de Fábrica, Encargado General	1.079,72	267,69	76,60	1.424,01	1.289,87	1.289,87	1.289,87	19.533,68	11,66	

V Jefe Administrativo de 2ª, Deliniente Superior, Encargado General de Obra, Jefe Sec. Org. Científica del Trabajo de 2ª, Jefe de Compras	1.074,85	262,92	76,20	1.413,96	1.286,06	1.286,06	1.286,06	19.411,78	11,66
VI Oficial Admtvo. de 1ª, Deliniente de 1ª, Encarg. Taller, Encarg. Sec. Laboratorio, Escultor de Piedra y Mármol, Práct. Topografía de 1ª, Técn. Org. 1ª	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 Deliniente de 2ª, Técnico Org. de 2ª, Práctico Topografía de 2ª, Analista de 1ª, Viajante, Capataz, Especialista de Oficio	1.050,29	238,30	74,35	1.362,94	1.266,75	1.266,75	1.266,75	18.792,62	11,07
VIII Oficial Admtvo. de 2ª, Corredor de Plaza, Oficial 1ª de Oficio, Inspector de Control Señalización y Servicios, Analista de 2ª	1.035,78	223,83	73,25	1.332,86	1.255,66	1.255,66	1.255,66	18.428,44	10,77
IX Auxiliar Administrativo, Ayte. Topográfico, Auxiliar de Org., Vendedores, Conserje, Oficial 2ª de oficio	1.020,84	208,85	56,48	1.286,17	1.243,58	1.243,58	1.243,58	17.878,65	10,35
X Auxiliar de Laboratorio, Vigilante, Almacenero, Enfermero, Cobrador, Guarda-Jurado, Ayudantes de Oficio, Especialistas de 1ª	1.005,90	193,91	55,70	1.255,51	1.231,83	1.231,83	1.231,83	17.506,06	9,73
XI Especialistas de 2ª, Peones Especializados	991,01	178,98	54,79	1.224,77	1.206,74	1.206,74	1.206,74	17.092,71	9,40
XII Peones Ordinarios, Limpiador	975,60	163,58	53,97	1.193,15	1.194,70	1.194,70	1.194,70	16.708,69	9,03
Nota: Las categorías que se indican, con una antigüedad en la empresa anterior a 7/07/98, se registrarán a efectos económicos por los siguientes niveles: Nivel VII: Oficial Admtvo. 2ª. Nivel VIII: Auxiliar Admtvo. Nivel V: Encargado de Taller									
DIETA:	32,29								
MEDIA DIETA:	14,20								
ANEXO II.- TABLA DE RETRIBUCIONES PARA EL PERIODO 01/01/2020 AL 31/12/2020.									
Nivel - CATEGORIAS	MENSUAL	MENSUAL	MENSUAL	MENSUAL	PAGAS EXTRAS	PAGAS EXTRAS	ANUAL	SALARIO ANUAL	HORAS EXTRAS
	Sueldo Base	Plus Asistencia	Plus Transporte	Total MES	Junio	Diciembre	Vacaciones		
II Titulado Superior	1.114,34	284,06	96,64	1.495,04	1.327,07	1.327,07	1.327,07	20.426,68	11,92
III Titulado Medio, Jefe Administrativo 1ª, Jefe Sec. Org. 1ª	1.109,43	279,16	78,74	1.467,33	1.323,21	1.323,21	1.323,21	20.110,23	11,92
IV Jefe de Personal, Ayte. de Obra, Encargado General de Fábrica, Encargado General	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 Jefe Administrativo de 2ª, Deliniente Superior, Encargado General de Obra, Jefe Sec. Org. Científica del Trabajo de 2ª, Jefe de Compras	1.099,04	268,83	77,91	1.445,78	1.315,00	1.315,00	1.315,00	19.848,55	11,92

VI Oficial Admtvo. de 1ª, Deliniente de 1ª, Encarg Taller, Encarg.Sec.Laboratorio, Escultor de Piedra y Mármol, Práct. Topografía de 1ª, Técn. Org.1ª	1.093,65	263,37	77,52	1.434,55	1.310,75	1.310,75	1.310,75	19.712,30	11,92
VII Deliniente de 2ª, Técnico Org. de 2ª, Práctico Topografía de 2ª, Analista de 1ª, Viajante, Capataz, Especialista de Oficio	1.073,92	243,67	76,02	1.393,61	1.295,26	1.295,26	1.295,26	19.215,45	11,32
VIII Oficial Admtvo. de 2ª, Corredor de Plaza, Oficial 1ª de Oficio, Inspector de Control Señalización y Servicios, Analista de 2ª	1.059,09	228,86	74,90	1.362,85	1.283,91	1.283,91	1.283,91	18.843,08	11,01
IX Auxiliar Administrativo, Ayte. Topográfico, Auxiliar de Org., Vendedores, Conserje, Oficial 2ª de oficio	1.043,81	213,54	57,75	1.315,11	1.271,57	1.271,57	1.271,57	18.280,92	10,58
X Auxiliar de Laboratorio, Vigilante, Almacenero, Enfermero, Cobrador, Guarda-Jurado, Ayudantes de Oficio, Especialistas de 1ª	1.028,54	198,27	56,95	1.283,76	1.259,54	1.259,54	1.259,54	17.899,95	9,95
XI Especialistas de 2ª, Peones Especializados	1.013,30	183,01	56,02	1.252,33	1.233,90	1.233,90	1.233,90	17.477,30	9,61
XII Peones Ordinarios, Limpiador	997,55	167,26	55,18	1.219,99	1.221,58	1.221,58	1.221,58	17.084,64	9,23
Nota: Las categorías que se indican, con una antigüedad en la empresa anterior a 7/07/98, se regirán a efectos económicos por los siguientes niveles: Nivel VII: Oficial Admtvo. 2ª. Nivel VIII: Auxiliar Admtvo. Nivel V: Encargado de Taller									
DIETA:	33,02								
MEDIA DIETA:	14,52								
ANEXO III.- TABLA DE RETRIBUCIONES PARA EL PERIODO 01/01/2021 AL 31/12/2021.									
Nivel - CATEGORIAS	MENSUAL	MENSUAL	MENSUAL	MENSUAL	PAGAS EXTRAS	PAGAS EXTRAS	ANUAL	SALARIO ANUAL	HORAS EXTRAS
	Sueldo Base	Plus Asistencia	Plus Transporte	Total MES	Junio	Diciembre	Vacaciones		
II Titulado Superior	1.142,20	291,17	99,05	1.532,42	1.360,25	1.297,87	1.297,87	20.937,35	12,22
III Titulado Medio, Jefe Administrativo 1ª, Jefe Sec. Org. 1ª	1.137,16	286,14	80,71	1.504,01	1.356,29	1.294,10	1.294,10	20.612,98	12,22
IV Jefe de Personal, Ayte. de Obra, Encargado General de Fábrica, Encargado General	1.131,61	280,56	80,28	1.492,45	1.351,87	1.351,87	1.351,87	20.472,51	12,22
V Jefe Administrativo de 2ª, Deliniente Superior, Encargado General de Obra, Jefe Sec. Org. Científica del Trabajo de 2ª, Jefe de Compras	1.126,51	275,55	79,86	1.481,92	1.347,87	1.347,87	1.347,87	20.344,76	12,22
VI Oficial Admtvo. de 1ª, Deliniente de 1ª, Encarg Taller, Encarg.Sec.Laboratorio, Escultor de Piedra y Mármol, Práct. Topografía de 1ª, Técn. Org.1ª	1.120,99	269,96	79,46	1.470,41	1.343,52	1.343,52	1.343,52	20.205,11	12,22

Artículo 46.º Gratificaciones extraordinarias. Artículo 44.º Devengo de las percepciones económicas										
Gratificaciones	2									
Paga de junio:	antes del 30 de junio	en la tabla	de 1 de enero a 30 de junio							
Paga de Navidad:	antes del día 20 de diciembre	en la tabla	de 1 de julio a 31 de diciembre							
Artículo 53.º Vacaciones										
DÍAS NATURALES	30									
DÍAS LABORABLES	21									
Retribución	tablas									
Artículo 48.º Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o Peligrosos										
incremento del	20%	sobre su salario base								
Si estas funciones se efectuaran durante la mitad de la jornada o en menos tiempo	10%									
Artículo 49.º Trabajos nocturnos	25%	del salario base de su categoría								
... se trabaje sólo una hora del período nocturno	1%	del salario base de su categoría								
Artículo 54.º Locomoción	0,19	euros por kilómetro								
ANEXO I.- TABLA 2022										
Nivel - CATEGORIAS	MENSUAL	MENSUAL	MENSUAL	MENSUAL	PAGAS EXTRAS	PAGAS EXTRAS	ANUAL	SALARIO ANUAL	HORAS EXTRAS	
	Sueldo Base	Plus Asistencia	Plus Transporte	Total MES	Junio	Diciembre	Vacaciones			
II Titulado Superior	1.176,47	299,90	102,02	1.578,39	1.435,96	1.435,96	1.435,96	21.670,17	12,58	
III Titulado Medio, Jefe Administrativo 1º, Jefe Sec. Org. 1º	1.171,28	294,72	83,13	1.549,13	1.431,34	1.431,34	1.431,34	21.334,45	12,58	
IV Jefe de Personal, Ayte. de Obra, Encargado General de Fábrica, Encargado General	1.165,56	288,97	82,69	1.537,22	1.426,54	1.426,54	1.426,54	21.189,05	12,58	
V Jefe Administrativo de 2º, Delinante Superior, Encargado General de Obra, Jefe Sec. Org. Científica del Trabajo de 2º, Jefe de Compras	1.160,31	283,82	82,25	1.626,38	1.422,22	1.422,22	1.422,22	21.056,84	12,58	

VI Oficial Admtvo. de 1ª, Deliniante de 1ª, Encarg Taller, Encarg.Sec.Laboratorio, Escultor de Piedra y Mármol, Práct. Topografía de 1ª, Técn. Org.1ª	1.154,62	278,06	81,85	1.514,53	1.417,51	1.417,51	1.417,51	20.912,30	12,58
VII Deliniante de 2ª, Técnico Org. de 2ª, Práctico Topografía de 2ª, Analista de 1ª, Viajante, Capataz, Especialista de Oficio	1.133,79	257,25	80,26	1.471,30	1.400,30	1.400,30	1.400,30	20.385,20	11,95
VIII Oficial Admtvo. de 2ª, Corredor de Plaza, Oficial 1ª de Oficio, Inspector de Control Señalización y Servicios, Analista de 2ª	1.118,13	241,62	79,08	1.438,83	1.387,68	1.387,68	1.387,68	19.990,15	11,62
IX Auxiliar Administrativo, Ayte. Topográfico, Auxiliar de Org., Vendedores, Conserje, Oficial 2ª de oficio	1.102,01	225,45	60,97	1.388,43	1.373,69	1.373,69	1.373,69	19.393,77	11,17
X Auxiliar de Laboratorio, Vigilante, Almacenero, Enfermero, Cobrador, Guarda-Jurado, Ayudantes de Oficio, Especialistas de 1ª	1.085,88	209,32	60,12	1.355,33	1.360,34	1.360,34	1.360,34	18.989,61	10,51
XI Especialistas de 2ª, Peones Especializados	1.069,80	193,21	59,14	1.322,15	1.332,55	1.332,55	1.332,55	18.541,24	10,14
XII Peones Ordinarios, Limpiador	1.053,16	176,58	58,26	1.288,01	1.318,87	1.318,87	1.318,87	18.124,68	9,75
Nota: 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. 2ª. Nivel VIII: Auxiliar Admtvo. Nivel V: Encargado de Taller									
DIETA:	34,86								
MEDIA DIETA:	15,33								
ANEXO II.- TABLA 2023									
Nivel - CATEGORIAS	MENSUAL	MENSUAL	MENSUAL	MENSUAL	PAGAS EXTRAS	PAGAS EXTRAS	ANUAL	SALARIO ANUAL	HORAS EXTRAS
	Sueldo Base	Plus Asistencia	Plus Transporte	Total MES	Junio	Diciembre	Vacaciones		
II Titulado Superior	1.211,76	308,90	105,08	1.625,74	1.479,04	1.479,04	1.479,04	22.320,28	12,96
III Titulado Medio, Jefe Administrativo 1ª, Jefe Sec. Org. 1ª	1.206,42	303,56	85,62	1.595,60	1.474,28	1.474,28	1.474,28	21.974,48	12,96
IV Jefe de Personal, Ayte. de Obra, Encargado General de Fábrica, Encargado General	1.200,53	297,64	85,17	1.583,34	1.469,34	1.469,34	1.469,34	21.824,71	12,96
V Jefe Administrativo de 2ª, Deliniante Superior, Encargado General de Obra, Jefe Sec. Org. Científica del Trabajo de 2ª, Jefe de Compras	1.195,12	292,33	84,72	1.572,17	1.464,89	1.464,89	1.464,89	21.688,55	12,96
VI Oficial Admtvo. de 1ª, Deliniante de 1ª, Encarg Taller, Encarg.Sec.Laboratorio, Escultor de Piedra y Mármol, Práct. Topografía de 1ª, Técn. Org.1ª	1.189,26	286,40	84,31	1.559,97	1.460,04	1.460,04	1.460,04	21.539,73	12,96
VII Deliniante de 2ª, Técnico Org. de 2ª, Práctico Topografía de 2ª, Analista de 1ª, Viajante, Capataz, Especialista de Oficio	1.167,80	264,97	82,67	1.515,44	1.442,31	1.442,31	1.442,31	20.996,76	12,31

VIII Oficial Admtvo. de 2ª, Corredor de Plaza, Oficial 1ª de Oficio, Inspector de Control Señalización y Servicios, Analista de 2ª	1.151,67	248,87	81,45	1.481,99	1.429,31	1.429,31	1.429,31	20.589,88	11,97	
IX Auxiliar Administrativo, Ayte. Topográfico, Auxiliar de Org., Vendedores, Conserje, Oficial 2ª de oficio	1.135,07	232,21	62,80	1.430,08	1.414,90	1.414,90	1.414,90	19.975,61	11,51	
X Auxiliar de Laboratorio, Vigilante, Almacenero, Enfermero, Cobrador, Guarda-Jurado, Ayudantes de Oficio, Especialistas de 1ª	1.118,46	215,60	61,92	1.395,98	1.401,15	1.401,15	1.401,15	19.559,23	10,83	
XI Especialistas de 2ª, Peones Especializados	1.101,89	199,01	60,91	1.361,81	1.372,53	1.372,53	1.372,53	19.097,64	10,44	
XII Peones Ordinarios, Limpiador	1.084,75	181,88	60,01	1.326,64	1.358,44	1.358,44	1.358,44	18.668,35	10,04	
Nota: 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. 2ª. Nivel VIII: Auxiliar Admtvo. Nivel V: Encargado de Taller										
DIETA:	36,99									
MEDIA DIETA:	16,26									
REVISIÓN SALARIAL (BOP n.º 33 - Xoves, 15 febreiro 2024)										
Código	32000155011981									
TABLA DE RETRIBUCIONES PARA EL PERIODO 01/01/2024 AL 31/12/2024										
		MENSUAL	MENSUAL	MENSUAL	MENSUAL	PAGAS EXTRAS	PAGAS EXTRAS	ANUAL	SALARIO ANUAL	HORAS EXTRAS
Nivel	Categorías	Sueldo Base	Plus Asistencia	Plus Transporte	Total MES	Junio	Diciembre	Vacaciones		
II	Titulado/a Superior	1.245,09	317,39	107,97	1.670,45	1.519,71	1.519,71	1.519,71	22.934,08	13,31
III	Titulado/a Medio/a, Jefe/a Administrativo/a 1.ª, Jefe/a Sec. Org. 1.ª	1.239,59	311,91	87,98	1.639,48	1.514,82	1.514,82	1.514,82	22.578,78	13,31
IV	Jefe/a de Personal, Ayte. de Obra, Encargado/a General de Fábrica, Encargado/a General	1.233,54	305,82	87,51	1.626,88	1.509,74	1.509,74	1.509,74	22.424,89	13,31
V	Jefe/a Administrativo/a de 2.ª, Delineante Superior, Encargado/a General de Obra, Jefe/a Sec. Org. Científico/a del Trabajo de 2.ª, Jefe/a de Compras	1.227,99	300,37	87,05	1.615,41	1.505,17	1.505,17	1.505,17	22.284,98	13,31
VI	Oficial Administrativo/a de 1.ª, Delineante de 1.ª, Encarg. Taller, Encarg.Sec.Laboratorio, Escultor/a de Piedra y Mármol, Práct. Topografía de 1ª, Téc. Org.1.ª	1.221,96	294,28	86,62	1.602,86	1.500,19	1.500,19	1.500,19	22.132,07	13,31

VII	Delinente de 2.ª, Técnico/a Org. de 2.ª, Práctico/a Topografía de 2.ª, Analista de 1ª, Viajante, Capataz, Especialista de Oficio	1.199,92	272,25	84,94	1.557,11	1.481,97	1.481,97	1.481,97	21.574,17	12,65
VIII	Oficial Administrativo/a de 2.ª, Corredo/ar de Plaza, Oficial 1ª de Oficio, Inspector/a de Control Señalización y Servicios, Analista de 2.ª	1.183,34	255,71	83,69	1.522,75	1.468,62	1.468,62	1.468,62	21.156,10	12,30
IX	Auxiliar Administrativo/a, Ayte. Topográfico, Auxiliar de Org., Vendedores, Conserje, Oficial 2.ª de oficio	1.166,28	238,60	64,53	1.469,41	1.453,81	1.453,81	1.453,81	20.524,94	11,82
X	Auxiliar de Laboratorio, Vigilante, Almacenero/a, Enfermero/a, Cobrador/a, Guarda-Jurado, Ayudantes de Oficio, Especialistas de 1.ª	1.149,21	221,53	63,63	1.434,37	1.439,68	1.439,68	1.439,68	20.097,10	11,12
XI	Especialistas de 2.ª, Peones Especializados	1.132,20	204,48	62,59	1.399,26	1.410,27	1.410,27	1.410,27	19.622,72	10,73
XII	Peones Ordinarios, Limpiador/a	1.114,59	186,88	61,66	1.363,12	1.395,79	1.395,79	1.395,79	19.181,73	10,32
	Dieta:	38,01								
	Media dieta:	16,71								
	PLAN DE PENSIONES (BOP n.º 33 - Xoves, 15 febreiro 2024)									
	CONTRIBUCIÓN PLAN DE PENSIONES									
		Aportación 2022 Plan pensiones	Aportación 2022 Plan pensiones	Aportación 2023 Plan pensiones	Aportación 2023 Plan pensiones	Aportación 2024 Plan pensiones	Aportación 2024 Plan pensiones			
Nivel	Categorías	Anual	Mensual	Anual	Mensual	Anual	Mensual			
II	Titolado/a Superior	198,48	16,54	198,48	16,54	251,39	20,95			
III	Titolado/a Medio, Jefe/a Administrativo 1.ª, Jefe/a Sec. Org. 1.ª	197,25	16,44	197,25	16,44	249,83	20,82			
IV	Jefe/a de Personal, Ayte. de Obra, Encargado/a General de Fábrica, Encargado/a General	195,89	16,32	195,89	16,32	248,11	20,68			
V	Jefe/a Administrativo de 2.ª, Delinente Superior, Encargado/a General de Obra, Jefe/a Sec. Org. Científica del Trabajo de 2.ª, Jefe/a de Compras	194,66	16,22	194,66	16,22	246,55	20,55			
VI	Oficial Admtvo. de 1.ª, Delinente de 1ª, Encarg. Taller, Encarg. Sec. Laboratorio, Escultor de Piedra y Mármol, Práct. Topografía de 1.ª, Técn. Org. 1.ª	193,31	16,11	193,31	16,11	244,84	20,40			
VII	Delinente de 2.ª, Técnico Org. de 2.ª, Práctico Topografía de 2.ª, Analista de 1ª, Viajante, Capataz, Especialista de Oficio	188,39	15,70	188,39	15,70	238,61	19,88			

VIII	Oficial Admtvo. de 2.ª, Corredor de Plaza, Oficial 1.ª de Oficio, Inspector de Control Señalización y Servicios, Analista de 2.ª	184,70	15,39	184,70	15,39	233,93	19,49		
IX	Auxiliar Administrativo, Ayte. Topográfico, Auxiliar de Org., Vendedores, Conserje, Oficial 2.ª de oficio	180,87	15,07	180,87	15,07	229,08	19,09		
X	Auxiliar de Laboratorio, Vigilante, Almacenero, Enfermero, Cobrador, Guarda-Jurado, Ayudantes de Oficio, Especialistas de 1.ª	177,05	14,75	177,05	14,75	224,25	18,69		
XI	Especialistas de 2.ª, Peones Especializados	172,83	14,40	172,83	14,40	218,89	18,24		
XII	Peones Ordinarios, Limpiador/a	168,90	14,08	168,90	14,08	213,92	17,83		
REVISIÓN SALARIAL (BOP N.º 5 - Viernes, 9 de enero de 2026)									
CONTRIBUCIÓN PLAN DE PENSIONES									
Nivel	CATEGORÍAS	Aportación 2025	Aportación 2025	Aportación 2026	Aportación 2026				
		Plan pensiones	Plan pensiones	Plan pensiones	Plan pensiones				
		Anual	Mensual	Anual	Mensual				
II	Titulado/a Superior	439,78	36,65	490,75	40,90				
III	Titulado/a Medio, Jefe/a Administrativo 1.ª, Jefe/a Sec. Org. 1.ª	439,10	36,59	490,08	40,84				
IV	Jefe/a de Personal, Ayte. de Obra, Encargado/a General de Fábrica, Encargado/a General	438,35	36,53	489,33	40,78				
V	Jefe/a Administrativo de 2.ª, Delineante Superior, Encargado/a General de Obra, Jefe/a Sec. Org. Científica del Trabajo de 2.ª, Jefe/a de Compras	437,67	36,47	488,65	40,72				
VI	Oficial Admtvo. de 1.ª, Delineante de 1ª, Encarg. Taller, Encarg. Sec. Laboratorio, Escultor de Piedra y Mármol, Práct. Topografía de 1.ª, Técn. Org. 1.ª.	436,93	36,41	487,91	40,66				
VII	Delineante de 2.ª, Técnico Org. de 2.ª, Práctico Topografía de 2.ª, Analista de 1ª, Viajante, Capataz, Especialista de Oficio	434,22	36,19	485,20	40,43				
VIII	Oficial Admtvo. de 2.ª, Corredor de Plaza, Oficial 1.ª de Oficio, Inspector de Control Señalización y Servicios, Analista de 2.ª	432,19	36,02	483,17	40,26				
IX	Auxiliar Administrativo, Ayte. Topográfico, Auxiliar de Org., Vendedores, Conserje, Oficial 2.ª de oficio	430,08	35,84	481,06	40,09				

