

Venres, 9 de xuño de 2023

Núm. 111

**XUNTA DE GALICIA**  
**CONSELLERÍA DE EMPREGO E IGUALDADE**  
**XEFATURA TERRITORIAL DA CONSELLERÍA DE EMPREGO E IGUALDADE**  
**ÁREA DE RELACIÓNS LABORAIS DE PONTEVEDRA**

**Convenios colectivos**

*CONVENIO COLECTIVO DO SECTOR DA CONSTRUCCIÓN PARA OS ANOS 2022 A 2023*

*Código de Convenio número 36000435011981*

Visto o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o texto do convenio colectivo para o persoal laboral das empresas do sector de CONSTRUCCION para os anos 2022 a 2023, con domicilio na provincia de Pontevedra, subscrito en representación da parte económica, polas organizacións empresariais Asociación de construtores de Pontevedra (ACP) e da parte social pola Central sindical mais representativa no sector, Federación da Construción e Madeira da Confederación Intersindical Galega (FCM-CIG), que foi asinado en data 4 de maio do 2023.

*Primeiro.-* Dito Acordo foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 19 de maio do 2023

*Segundo.-* Que no mesmo non se aprecia ningunha infracción da legalidade vixente e as súas cláusulas non conteñen estipulacións en prexuízo de terceiros.

*FUNDAMENTOS DE DEREITO*

*Primeiro.-* Que o artigo 90.2 e 3 do Real Decreto Legislativo 2/2015, do 23 de outubro, do Estatuto dos Traballadores, outorga facultades a Autoridade laboral competente en orde ao rexistro, publicación, depósito e notificación dos Acordos Colectivos pactados no ámbito da súa competencia.

*Segundo.-* Real Decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre Rexistro e Depósito dos convenios e acordos colectivos de traballo.

*Terceiro.-* Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo,

Esta xefatura territorial,

*A C O R D A:*

*Primeiro.-* Ordenar o seu rexistro e inscrición no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, creado mediante Orde do 29 de outubro do 2010 (DOG nº 222, do 18.11.2010).

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:  
<https://sede.depo.gal>  
Código seguro de verificación:BTNS6CNAK8YSCMLD



Venres, 9 de xuño de 2023

Núm. 111

*Segundo.*- Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia, en galego

*Terceiro.*- Ordenar a notificación desta Resolución á Mesa Negociadora do mesmo.

Vigo, 01/06/2023.—A Xefa Territorial

## CONVENIO COLECTIVO CONSTRUCCIÓN PONTEVEDRA: 2022-2023

### Capítulo I Ámbitos e Garantías

#### Artigo 1º.- PARTES ASINANTES

a) Son partes asinantes do presente convenio, dunha banda: a Federación da Construción e Madeira da Confederación Intersindical Galega (FCM-CIG), como representación laboral; e da outra banda a Asociación de Construtores de Pontevedra (ACP), en representación empresarial.

b) Ámbalas dúas partes recoñécense mutuamente lexitimación para negocia-lo presente Convenio.

#### Artigo 2º.- EFICACIA E ALCANCE OBRIGACIONISTA

Dada a natureza normativa e eficacia xeral, que lle ven dada polo disposto no artigo 3º do Estatuto dos Traballadores e pola representatividade das Organizacións asinantes, o presente convenio obrigará a todo o persoal que, prestando os seus servizos nos centros de traballo establecidos ou que se establezan na provincia de Pontevedra, estea contratado polas empresas comprendidas dentro dos seus ámbitos funcional, persoal e territorial, incluídas as empresas transaccionais ou estranxeiras que desenvolvan a súa actividade na provincia de Pontevedra.

#### Artigo 3º.- ÁMBITO PERSOAL

Ademais do persoal regulado no artigo 2, o presente convenio tamén obrigará a:

1.- Os traballadores contratados por organismos Oficiais ou por Corporación Locais para traballos comprendidos dentro do ámbito funcional do presente convenio.

Os traballadores das empresas do sector da construción establecidos no ámbito da Unión Europea e do Espazo Económico Europeo, que se despracen ocasionalmente, para realizar unha prestación de servizos dentro do ámbito territorial deste convenio, estarán suxeitos ás mesmas condicións de traballo fixadas neste convenio que os demais traballadores, con independencia do lugar onde se teña realizado o contrato de execución de obra ou a contratación dos traballadores.

Para comprobar que o desprazamento é ocasional, a empresa contratista verificará este aspecto, antes de contratar á empresa que se despraza, esixíndolle documentación acreditativa das obras que desenvolvan no seu país de orixe. En calquera caso, a empresa desprazada terá a obriga de presentar ao contratista esa documentación, aínda despois de terse efectuado



Venres, 9 de xuño de 2023

Núm. 111

o desprazamento, podendo tamén esixir esa documentación as organización sindicais máis representativas do sector.

2.- En concreto as condicións de traballo aplicables a traballadores desprazados ocasionalmente serán as referidas a:

a) Tempo de traballo: os traballadores que se despracen estarán sometidos ao réxime de xornada, horario, vacacións e goce de días festivos previstos no calendario laboral aprobado para tódolos traballadores do ámbito funcional do convenio, e na plena igualdade con estes.

b) Contía de salario: os empresarios que despracen traballadores deberán garantirlles a contía do salario previsto nas táboas do presente convenio colectivo para a súa categoría profesional.

En ningún caso a suma dos conceptos salariais reflectidos en nómina dos traballadores desprazados, poderá ser inferior á base de cotización á Seguridade Social, correspondente a súa categoría no presente convenio. O empresario contratista das empresas desprazadas e os representantes dos traballadores da contratista poderán verificar o cumprimento destas obrigas, a través da posta a súa disposición dos recibos de salarios, que as empresas desprazadas deben entregar mensualmente aos seus traballadores.

3.- A empresa desprazada terá a obriga de presentar ao contratista copia da tarxeta sanitaria europea dos traballadores.

4.- As demais condicións de traballo que figuran nos artigos 3 e 4 da Lei 45/99 referidas á igualdade de trato e non discriminación directa e indirecta, a non discriminación do traballador temporal e a tempo parcial, o respecto á intimidade e a consideración debida á dignidade dos traballadores, o traballo de menores, a libre sindicación e os dereitos de folga e reunión, a prevención de riscos laborais, incluídas as normas de maternidade e menores.

A estes efectos, as empresas deberán en todo caso cumprir coas obrigas establecidas nos artigos 30 a 40 da Lei de Prevención de Riscos Laborais no que se refire aos servizos de prevención e consulta e participación dos traballadores.

5.- A vixencia dos apartados anteriores, referida aos traballadores de empresas do sector da construción, establecidas no ámbito da Unión Europea e o Espazo Económico Europeo, estará suxeito a Lei 45/99.

#### **Artigo 4º.- ÁMBITO FUNCIONAL**

O presente convenio colectivo será de aplicación a tódalas empresas e traballadores que prestan os seus servizos na provincia de Pontevedra, independentemente da súa nacionalidade, contratación ou categoría profesional. Aplicarase en Pontevedra, sempre que sexa máis beneficioso que o do lugar onde procedan.

Será de aplicación a tódalas empresas que se dediquen a calquera das actividades que figuran no artigo 3 e Anexo I do VI Convenio Xeral da Construción, BOE do 26 de setembro de 2017, agás aquelas que teñen convenio propio.



Venres, 9 de xuño de 2023

Núm. 111

**Artigo 5º.- ÁMBITO TEMPORAL**

O presente convenio terá unha duración de 2 anos, a contar dende o 1 de xaneiro do 2.022 ata o 31 de decembro de 2.023. En evitación do baleiro normativo que noutro caso se produciría unha vez rematada a súa vixencia inicial, ou a de calquera das súas prórrogas, continuará rexendo na totalidade do seu contido normativo.

**Artigo 6º.- PROCEDEMENTOS DE DENUNCIA**

Para dar cumprimento ao previsto no Artigo 86.2 do Estatuto dos Traballadores, as partes asinantes fan constar expresamente que o presente convenio non precisa denuncia previa para inicia-la negociación do convenio que o substitúa.

**Artigo 7º.- CONDICIÓNS MÁIS BENEFICIOSAS**

Tódalas melloras contidas no presente convenio establécense co carácter de mínimas. Os pactos ou situacións actuais existentes en calquera empresa que impliquen condicións máis beneficiosas respecto das convidadas serán respectadas.

**Artigo 8º.- VINCULACIÓN Á TOTALIDADE**

Sendo as condicións pactadas un todo orgánico e indivisíbel, o presente convenio será nulo e ficará sen efecto ningún no suposto de que a xurisdición competente modificase, anulase ou invalidase algún dos seus pactos ou non aprobara a totalidade do seu contido, que debe ser un e indivisíbel na súa aplicación.

**Capítulo II**  
**Condicións xerais de ingreso****Artigo 9º.- PROBAS DE APTITUDE**

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

2. O traballador, con independencia da súa categoría profesional, e antes da súa admisión na empresa, someterase a un recoñecemento médico, segundo se establece no artigo 53 do presente convenio.

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



Venres, 9 de xuño de 2023

Núm. 111

**Artigo 10º.- PERÍODO DE PROBA**

1. Poderá concertarse por escrito un período de proba que en ningún caso poderá exceder de:

a) Técnicos titulados: 6 meses.

b) Persoal técnico e administrativo:

Niveis III, IV e V: 3 meses.

Niveis VI ó X: 2 meses.

Resto do persoal: 15 días naturais.

c) Profesional de oficio e peóns:

Encargados e capataces: 1 mes.

Resto de persoal: 15 días naturais.

2. Durante o período de proba o traballador terá os dereitos e obrigas correspondentes á súa categoría profesional e posto de traballo que desempeñe, como se fose do cadro de persoal, agás os derivados da resolución da relación laboral, que poderá producirse a instancia de calquera das partes durante o seu transcurso, sen necesidade de previo aviso e sen que ningunha das partes teña dereito a indemnización ningunha, debéndose comunica-la desestímemente por escrito.

3. Transcorrido o período de proba sen que se producira a desestímemente, o contrato producirá efectos plenos, computándose o tempo dos servizos prestados a efectos de antigüidade.

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

**Capítulo III**  
**Contratación****Artigo 11º.- CONTRATACIÓN**

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



**Artigo 12º.- CONTRATO DE FIXO DO CADRO DE PERSOAL**

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

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

3. Nas empresas suxeitas ao presente convenio, se fixa un porcentaxe de contratos fixos do 35%.

4. Aos efectos do cálculo para fixa-lo porcentaxe do punto anterior, estarase ao regulado no artigo 11 do Real Decreto 1109/07 do 24 de agosto, que desenvolve a Lei 32/06.

**Artigo 13º.- CONTRATO INDEFINIDO ADSCRITO A OBRA**

1. O artigo dous do Real Decreto Lei 32/2021, de 28 de decembro de medidas urxentes para a garantía da estabilidade no emprego e a transformación do mercado de traballo, modifica a disposición adicional terceira da Lei 32/2006, de 18 de outubro reguladora da subcontratación no Sector da Construción que regula a posibilidade da extinción do contrato indefinido adscrito a obra por motivos inherentes á persoa traballadora no sector da construción.

De acordo coa citada disposición adicional terceira, sen prexuízo do previsto na sección 4ª do capítulo III do título I do Estatuto dos Traballadores, os contratos de traballo indefinidos adscritos a obra celebrados no ámbito das empresas do sector da construción, poderán extinguirse por motivos inherentes á persoa traballadora conforme ao disposto no presente artigo, que resultará aplicable con independencia do número de persoas traballadoras afectadas.

Terán a consideración de contratos indefinidos adscritos a obra aqueles que teñan por obxecto tarefas ou servizos cuxa finalidade e resultado estean vinculados a obras de construción, tendo en conta as actividades establecidas no ámbito funcional do Convenio Xeral do Sector da Construción.

Non é de aplicación a extinción por causas inherentes aquí reguladas respecto das persoas traballadoras que formen parte do persoal de estrutura, Do mesmo modo non será de

aplicación para todas aquelas persoas traballadoras con contratos indefinidos subscritos coa empresa con anterioridade ao 31 de decembro de 2021. nestes supostos a finalización da relación laboral rexerese polas condicións xerais previstas no Estatuto dos Traballadores.

2. A finalización da obra na que presta servizos a persoa traballadora determinará a obriga para a empresa de efectuarlle unha proposta de nova colocación, previo desenvolvemento, de ser preciso, dun proceso de formación.



Este proceso será sempre a cargo da empresa e poderá realizarse directamente ou a través dunha entidade especializada, sendo preferente a formación que imparta a Fundación Laboral da Construción con cargo ás cotas empresariais. Dita formación impartirase dentro da xornada ordinaria das persoas traballadoras sempre que as circunstancias organizativas da empresa o permitan. Cando as circunstancias organizativas da empresa non o permitan efectuarase fora da xornada ordinaria pero o tempo empregado nas horas efectivas de formación do curso terá a consideración de tempo de traballo ordinario sendo retribuído a valor de hora ordinaria da táboa do convenio ou compensando en tempo de descanso equivalente, non tendo en ningún caso a consideración de horas extraordinarias.

No caso de que nova colocación o requira, o proceso de formación terá unha duración dun máximo de 20 horas, segundo o previsto nos apartados 1 e 2 do Anexo XII do Convenio Xeral da Construción, e dito proceso adecuarase ao posto, nivel, función e grupo profesional que corresponda á persoa traballadora, constituíndo requisito básico de acceso a dita formación que esta resulte necesaria en función, tanto da proposta formulada como do feito de que non concursan calquera dos motivos de extinción establecidos no apartado 5 de disposición adicional terceira da Lei 32/2006, de 18 de outubro, reguladora da subcontración no Sector da Construción.

O indicado proceso de formación poderá desenvolverse con antelación á finalización da obra.

3. A efectos do previsto neste artigo entenderase por finalización das obras e servizos a terminación real, verificable e efectiva dos traballos desenvolvidos pola persoa traballadora.

Así mesmo, terá a consideración de finalización de obra a diminución real do volume de obra pola realización paulatina das correspondentes unidades de execución debidamente acreditada, así como a paralización, definitiva ou temporal, de entidade suficiente, dunha obra, por causa imprevisible para a empresa e allea á súa vontade.

A finalización da obra deberá ser posta en coñecemento da representación legal das persoas traballadoras, no seu caso, así como das comisións paritarias do convenio ou, no seu caso, dos sindicatos representativos do sector, con cinco días de antelación á súa efectividade e dará lugar á proposta de nova colocación prevista neste artigo.

4. A proposta de nova colocación prevista neste artigo será formalizada por escrito mediante unha cláusula que se anexará ao contrato de traballo.

Esta cláusula, que deberá precisar as condicións esenciais, situación da obra e data de incorporación á mesma, así como as accións formativas exixibles para ocupar o novo posto, será sometida á aceptación por parte da persoa traballadora con quince días de antelación á finalización do seu traballo na obra na que se encontre prestando servizos.

5. Unha vez efectuada a proposta de nova colocación, o contrato indefinido adscrito a obra poderá extinguirse por motivos inherentes á persoa traballadora cando se de algunha das seguintes circunstancias:

a) A persoa traballadora afectada rexeita a nova colocación.



Venres, 9 de xuño de 2023

Núm. 111

b) A cualificación da persoa afectada, incluso tras un proceso de formación ou nova cualificación, non resulta axeitada á novas obras que teña a empresa na mesma provincia, ou non permite a súa integración nestas, por existir un exceso de persoas coa cualificación necesaria para desenvolver as súas mesmas funcións.

Os criterios de prioridade ou permanencia que deben operar no caso de existir un exceso de persoas con cualificación necesaria para desenvolver as mesmas funcións dentro da mesma área funcional, nivel, función, grupo profesional e características deste (criterios xerais, formación e tarefas) segundo o contido no Anexo X e XI do Convenio Xeral da Construción, seguirán a seguinte orde:

A) Persoa traballadora con máis tempo de servizo e experiencia na empresa para o mesmo posto a ocupar no nova obra.

B) Persoa traballadora con máis tempo de antigüidade na empresa.

C) A inexistencia na provincia na que este contratada a persoa traballadora de obras da empresa acorde á súa cualificación profesional, nivel, función e grupo profesional unha vez analizada a súa cualificación ou posible nova cualificación.

No suposto c) anterior, a persoa traballadora deberá notificar por escrito á empresa a aceptación ou rexeitamento da proposta no prazo de sete días desde que teña coñecemento da comunicación empresarial. Transcorrido dito prazo sen contestación entenderase que a persoa traballadora rexeita a proposta de nova colocación.

Nos supostos recollidos nos apartados b) e c) precedentes, a empresa deberá notificar a extinción do contrato á persoa traballadora afectada cunha antelación de quince días á súa efectividade, Non obstante, a empresa poderá substituír este aviso previo pur un importe equivalente aos días de aviso previo omitidos calculado sobre os conceptos salariais das táboas do presente convenio, todo elo sen prexuízo da notificación escrita do cesamento. O citado importe deberá incluírse no recibo de salario coa liquidación correspondente ao cesamento.

A extinción do contrato indefinido por motivos inherentes á persoa traballadora deberá ser posta en coñecemento da representación legal das persoas traballadoras cunha antelación de sete días á súa efectividade e dará lugar a unha indemnización do 7% calculada sobre os conceptos salariais establecidas no presente convenio e que teñan sido percibidos durante a vixencia do contrato.

## **Artigo 14º.- CONTRATO DE DURACIÓN DETERMINADA POR CIRCUNSTANCIAS DA PRODUCCIÓN**

a) As persoas traballadoras que formalicen contratos de duración determinada, por circunstancias da produción, conforme ao establecido no artigo 15.1 do Estatuto dos Traballadores, terán dereito, unha vez rematado o contrato por expiración do tempo convido, a percibir unha indemnización de carácter non salarial por cesamento do 7% calculada sobre os conceptos





Venres, 9 de xuño de 2023

Núm. 111

salariais das táboas do convenio, percibidos durante a vixencia do contrato, e sempre e en todo caso, respectando a contía establecida no citado artigo 49.1 c) do Estatuto dos Traballadores..

b) A duración máxima dos contratos de duración determinada por circunstancias da produción celebrados de acordo ao indicado artigo 15.1 do Estatuto dos Traballadores poderase ampliar até un ano; no caso de que o contrato se houberse concertado por unha duración inferior aos 12 meses, poderá prorrogarse, mediante acordo das partes, por unha única vez, sen que a duración total do contrato poda exceder de dita duración de doce meses.

### **Artigo 15º.- CONTRATO DE POSTA A DISPOSICIÓN**

As partes asinantes do presente convenio colectivo asumen integramente a nova redacción dada ao artigo 24 do VI Convenio Xeral da Construción, recollida no Acordo de modificación do citado Convenio Xeral no BOE, do 5 de agosto de 2022, no relativo aos contratos de posta a disposición que regula ás empresas afectadas polo presente convenio e as Empresas de Traballo Temporal.

### **Artigo 16º.- CONTRATO PARA A FORMACIÓN**

#### **1.- Contrato de formación en alternancia:**

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

a) Poderase celebrar con persoas que carezan da cualificación profesional. Sen embargo, poderanse realizar contratos vinculados a estudos de formación profesional ou universitaria con persoas que posúan outra titulación sempre que non teña tido outro contrato formativo previo nunha formación do mesmo nivel formativo e do mesmo sector produtivo.

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

c) A Actividade desenvolvida pola persoa traballadora na empresa deberá estar directamente relacionada coas actividades que xustifican a contratación laboral, coordinándose e integrándose nun programa de formación común, elaborado no marco dos acordos e convenios de cooperación subscritos polas autoridades laborais ou educativas de formación profesional ou Universidades don empresas e entidades colaboradoras, Amais, o tipo de traballo que debe prestar o traballadores en formación estará directamente relacionado coas tarefas propias do nivel ocupacional, oficio ou posto de traballo obxecto do contrato. Entre estas tarefas inclúense as



Venres, 9 de xuño de 2023

Núm. 111

labores de limpeza e mantemento dos utensilios e ferramentas empregados na labor conxunta coa dilixencia correspondente á súa aptitude e coñecementos profesionais.

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

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

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

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

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

Sen embargo, poderán formalizarse contratos de formación en alternancia con varias empresas en base ao mesmo ciclo, certificado de profesionalidade ou itinerario de especialidades do Catálogo citado, sempre que respondan a distintas actividades vinculadas e sen que a duración máxima de tódolos contratos poida exceder o límite de dous anos.

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

k) As persoas contratadas con contrato de formación en alternancia non poderán realizar horas complementarias nin horas extraordinarias, salvo no suposto previsto no artigo 35.3 do Estatuto dos Traballadores. Tampouco poderán realizar traballos nocturnos nin traballos a quendas. Excepcionalmente, poderán realizarse actividades laborais nos citados períodos cando



as actividades formativas para a adquisición dos aprendizaxes previstos no plan formativo non podan desenvolverse noutros períodos, debido á natureza da actividade.

l) Non poderá establecerse períodos de proba nestes contratos.

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

- 60 % o primeiro ano.

- 75 % o segundo ano.

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

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

## **2.- Contrato formativo para a obtención da práctica profesional:**

O contrato formativo para a obtención da práctica profesional axeitada ao nivel de estudos, está destinado a persoas cun título universitario, título de grao medio ou superior, especialista, mester profesional ou certificado ou certificado do sistema de formación profesional ou título equivalente de ensinanzas artísticas ou deportivas do sistema educativo. As súas condicións principais son:

a) Poderá concertarse con aqueles que estivesen en posesión dun título universitario ou dun título de grao medio ou superior, especialista, mester profesional ou certificado do sistema de formación profesional, de acordo co previsto na Lei Orgánica 5/2002, de 19 de xuño, das Cualificación e da Formación Profesional, así como con aqueles que posúan un título equivalente de ensinanzas artísticas ou deportivas do sistema educativo, que habiliten ou capaciten para o exercicio da actividade laboral.

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

c) A duración deste contrato que non poderá ser inferior a seis meses, terá unha duración máxima de un ano.



Venres, 9 de xuño de 2023

Núm. 111

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

e) Poderase concertar un período de proba que en ningún caso poderá exceder das duración establecidas no artigo 21.1 do Convenio Xeral.

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

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

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

i) A retribución polo tempo de traballo efectivo será dun 70 % aplicable ao salario do nivel retributivo das táboas salariais do presente convenio para o grupo profesional e nivel retributivo correspondente ás funcións desenvolvidas en proporción ao tempo de traballo efectivo. Esta retribución non poderá ser en ningún caso inferior ao salario mínimo interprofesional en proporción ao tempo de traballo efectivo.

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

### **3.- Disposicións comúns aos contratos formativos:**

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

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



Venres, 9 de xuño de 2023

Núm. 111

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

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

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

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

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

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

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

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

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



Venres, 9 de xuño de 2023

Núm. 111

**Artigo 17º.- CONTRATO FIXO DE OBRA**

Tódolos contratos da modalidade “fixos de obra” asinados con anterioridade ao Real Decreto Lei de 28 de decembro de 2022, quedarán regulados segundo o recollido na Disposición Transitoria Primeira do Acordo de modificación do VI Convenio Xeral da Construción do BOE do 5 de agosto de 2022, co texto seguinte:

1. A Disposición Adicional Terceira do Real Decreto Lexislativo 2/2015, de 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores e a Lei 32/2006, de 18 de outubro, Reguladora da Lei da Subcontratación no Sector da Construción outorga á negociación colectiva de ámbito estatal a facultade de adaptar ao sector da construción o contrato de obra ou servizo determinado regulado con carácter xeral no artigo 15 do Estatuto dos Traballadores.

De acordo con elo a indicada adaptación realizarase mediante o presente contrato que, ademais dos restantes caracteres que contén, regula de forma específica o artigo 15.1.a) e 5 e o artigo 49.c) do Estatuto dos Traballadores para o sector da construción.

2. Este contrato concertase con carácter xeral para unha soa obra, con independencia da súa duración, e rematará cando finalicen os traballos do oficio e categoría do traballador en dita obra. A súa formalización farase sempre por escrito.

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

3. Sen embargo, manténdose o carácter dun único contrato, o persoal fixo de obra poderá, sen perder dita condición de fixo de obra, poderá prestar servizos a unha mesma empresa e en distintos centros de traballo dunha mesma provincia sempre que exista acordo expreso para cada un dos distintos centros sucesivos, durante un período máximo de 3 anos consecutivos, salvo que os traballos da súa especialidade se prolonguen máis ala de dito termo, subscribindo a tal efecto o correspondente documento segundo o modelo que figura no Anexo V e percibindo os conceptos compensatorios que correspondan polos seus desprazamentos.

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

4. Tendo en conta a especial configuración do sector da construción e as súas necesidades, sobre todo en canto á flexibilidade na contratación e a estabilidade no emprego do sector, mellorando a seguridade e a saúde no traballo así como a formación dos traballadores, e conforme ao establecido na Disposición Adicional Terceira do Real Decreto Lexislativo 2/2015, de 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores non se producirá sucesión de contratos pola concertación de diversos contratos fixos de obra



Venres, 9 de xuño de 2023

Núm. 111

para deferentes postos de traballo no sector, tendo en conta a definición do posto de traballo dada no artigo 22 do Convenio Xeral, e por tanto non será de aplicación o disposto no parágrafo 5º do artigo 15 do Estatuto dos Traballadores.

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

De tal modo que nos encontramos ante postos de traballo diferentes cando se produce a modificación en algún dos factores determinados no artigo 22 do Convenio Xeral.

A indicada adquisición da condición tampouco operará no suposto de producirse ben a sucesión empresarial establecida no artigo 44 do Estatuto dos Traballadores ou a subrogación recollida no artigo 27 do Convenio Xeral.

6. O cesamento dos traballadores deberá producirse cando a realización paulatina das correspondentes unidades de obra fagan innecesario o número dos contratados para á súa execución, debendo reducirse este de acordo coa diminución real do volume de obra realizada.

Este cesamento deberá comunicarse por escrito ao traballador cunha antelación de 15 días naturais. Sen embargo, o empresario poderá substituír este aviso previo por unha indemnización equivalente á cantidade correspondente aos días de aviso previo omitidos, calculada sobre os conceptos salariais das táboas do presente convenio, todo iso, sen prexuízo da notificación escrita do cesamento. A citada indemnización deberá incluírse no recibo de salarios coa liquidación correspondente ao cesamento.

7. De producirse a paralización temporal dunha obra por causa imprevisíbel para o empresario e allea á súa vontade, tras darse conta pola empresa á representación dos traballadores do centro ou, no seu defecto, á Comisión Paritaria Provincial, operarán a terminación de obra e cesamento previstos no apartado anterior, a excepción do aviso previo.

A representación dos traballadores do centro ou, no seu defecto, a Comisión Paritaria Provincial, disporán, no seu caso, dun prazo máximo improrrogábel dunha semana para a súa constatación, a contar dende a notificación.

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

Este suposto non será de aplicación nos casos de paralización por conflito laboral.

8. En tódolos supostos regulados nos apartados anteriores, e segundo o previsto na Disposición Adicional Terceira do Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores e o artigo 49.1.c) do Estatuto dos Traballadores, establécese unha indemnización por cesamento do 7% calculada



Venres, 9 de xuño de 2023

Núm. 111

sobre os conceptos salariais das táboas do convenio, percibidos durante a vixencia do contrato, e sempre e en todo caso, respectando a contía establecida no citado artigo 49.1 c) do Estatuto dos Traballadores..

### **Artigo 18º.- OUTRAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN. REGULACIÓN ANTERIOR AO REAL DECRETO LEI, DE 28 DE DECEMBRO 2022.**

Nas modalidade de contratación anteriores ao Real Decreto Lei de 28 de decembro de 2022, estarase disposto ao regulado na Disposición Transitoria Segunda do Acordo de modificación do VI Convenio Xeral da Construción do BOE do 5 de agosto de 2022.

### **Artigo 19º.- SUBCONTRATACIÓN**

1. As empresas que subcontraten con outras do sector a execución de obras ou servizos responderán ante os traballadores das empresas subcontratistas nos termos establecidos no art. 42 do texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores e na Lei 32/2006, de 18 de outubro, reguladora da subcontratación no Sector da Construción.

2. Así mesmo estenderase a responsabilidade á indemnización de natureza non salarial por morte, grande invalidez, incapacidade permanente absoluta ou total, derivadas de accidente de traballo ou enfermidade profesional pactada no artigo 33 do presente convenio, quedando limitado o ámbito desta responsabilidade exclusivamente respecto dos traballadores das empresas subcontratadas obrigadas por este convenio provincial.

3. Os traballadores do contratista ou subcontratista deberán ser informados por escrito polo seu empresario, da identidade da empresa principal para a cal estean prestando servizos en cada momento. Dita información deberá facilitarse antes do inicio da respectiva prestación de servizos e incluírá o nome da razón social do empresario principal, seu domicilio social e o seu número de identificación fiscal.

### **Artigo 20º bis.- SUBROGACIÓN DO PERSOAL EN CONTRATAS DE MANTEMENTO DE ESTRADAS E VÍAS FÉRREAS**

Para contribuír a garantir a estabilidade no emprego do persoal contratado por empresas e entidades de dereito público que se sucedan mediante calquera modalidade contractual, total ou parcialmente en calquera contrata de conservación e/ou mantemento de autoestradas, autovías, estradas ou vías férreas, establececese a obriga de subrogación do persoal entre a empresa saínte e a entrante.

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





manténdose a antigüidade, a tódolos efectos desde o inicio da súa relación laboral nos traballos de conservación ou mantemento.

#### **Capítulo IV**

#### **Promoción no traballo**

#### **Artigo 21º.- ASCENSOS. PROCEDEMENTO**

1. O ascenso dos traballadores a tarefas ou postos de traballo que impliquen mando ou especial confianza, serán de libre designación e revogación polas empresas.

2. Para ascender, cando proceda, a unha categoría profesional superior, a empresa establecerá sistemas de carácter obxectivo, podendo tomar como referencia, entre outras, as seguintes circunstancias:

- a) Titulación axeitada.
- b) Coñecementos do posto de traballo.
- c) Historial Profesional.
- d) Ter desempeñado función de superior categoría profesional.

e) Superar satisfactoriamente probas que se propoñan, que deberán se-las axeitadas ao posto de traballo a desempeñar.

3. Os traballadores con categoría de peón e con tres anos de antigüidade, en dita categoría, ascenderán á categoría de axudante de oficio, sempre que se cumpran os requisitos de formación profesional e a específica en prevención de riscos laborais.

#### **Capítulo V**

#### **Percepcións económicas**

#### **Artigo 22º.- INCREMENTO ECONÓMICO**

1. Par cada un dos dous anos de vixencia do presente convenio, aplicarase para tódolos conceptos salariais e extra salariais os seguintes incrementos:

Ano 2022: 4,75%.

Ano 2023: 3%.

2. Os salarios son os que para cada categoría profesional se fixan na táboa anexa I.



Venres, 9 de xuño de 2023

Núm. 111

**Artigo 23º.- REVISIÓN SALARIAL**

1. Para o ano 2023, segundo ano de vixencia do presente convenio, no suposto de que o IPC rexistrase ao 31 de decembro un incremento superior ao 3% respecto ao 1 de xaneiro, procederase á elaboración das novas táboas salariais do ano 2023 co exceso producido.

Dita táboa revisada, servirá de base de cálculo para o incremento do ano seguinte.

2. Se, tendo en conta o establecido anteriormente, operase unha revisión salarial, a Comisión Paritaria deberá reunirse necesariamente dentro dos 15 días seguintes á data en que

se coñezan os datos oficiais, co obxecto de cuantificar as cantidades a abonar e da elaboración das novas táboas.

3. O presente artigo de revisión salarial queda suxeito ao que determine a Comisión Negociadora segundo á Disposición Transitoria Terceira do presente convenio.

**Artigo 24º.- PLUS EXTRA SALARIAL**

1. Co fin de compensa-los gastos que se producen aos traballadores para acudir aos seus postos de traballo, tendo en conta a mobilidade dos mesmos, establécese un plus extra salarial por día efectivo de traballo para tódolos grupos e categorías seguinte: para o ano 2022, a cantidade será de 5,52 € e para o ano 2023: 5,69 €.

2. Aínda que se aboe por día traballado, establécese para efectos prácticos, o seu cómputo anual dividido en once mensualidades, de tal xeito que a cantidade percibida por este concepto, en cada mes totalmente traballado sexa para tódolos grupos e categorías, para o ano 2022 de 108,89 € e para o ano 2023: 112,25 €.

3. Os pluses extra salariais sumados deberán quedar comprendidos entre o 5% e o 7% do total anual das táboas do convenio para cada categoría ou nivel retributivo.

**Artigo 25º.- LOCOMOCIÓN**

1. Serán de conta da empresa os gastos de locomoción que se orixinen como consecuencia da situación de desprazamento ata o centro de traballo, xa sexa pondo medios propios a disposición do traballador, xa aboándolle a compensación correspondente.

2. No caso de que o traballador, para o desprazamento, teña que usar medios alleos ao da empresa, esta aboaralle por cada Quilómetro percorrido no desprazamento nos anos de vixencia do convenio: 0,19 €, tendo en conta as seguintes consideracións:

a) No caso de traballadores fixos, entenderase por desprazamento o percorrido entre o domicilio da empresa e o centro de traballo no que estea prestando os seus servizos en cada momento.



Venres, 9 de xuño de 2023

Núm. 111

b) No caso de traballadores con contrato que non sexa o de fixo do cadro de persoal o desprazamento será o percorrido entre o centro de traballo para o que fora contratado inicialmente e aquel no que estea realizando a súa actividade en cada momento.

3. O pago das cantidades polo concepto de locomoción suxeitarase ás seguintes normas:

a) Só darán dereito a estas percepcións aqueles desprazamentos que supoñan percorridos superiores aos 10 Qms.

b) No caso de que proceda o abono de cantidades por este concepto, so serán aboados os quilómetros que excedan dos 5 primeiros do percorrido.

c) Non procederá o abono de quilometraxe por locomoción, cando o centro de traballo no que estean prestando os seus servizos, se atope a unha distancia do domicilio do traballador que sexa inferior a 10 Qms.

d) Soamente darán dereito a estes abonos dous desprazamentos diarios.

4. Cando o persoal desprazado que poida volver a durmir na súa residencia habitual tivese que empregar, como consecuencia do desprazamento, mais de 50 minutos en cada un dos viaxes de ida e volta ao lugar de traballo dende o centro de traballo correspondente, utilizando medios ordinarios de transporte, o exceso aboaráselle a prorroga do salario de convenio.

## **Artigo 26º.- PAGAMENTO DE SALARIO**

1. Tódalas percepcións, agás as de vencemento superior ao mes, aboaranse mensualmente, por períodos vencidos e dentro dos cinco primeiros días hábiles do mes seguinte ao do seu vencemento, aínda que o traballador terá dereito a percibir quincenalmente anticipos cunha contía non superior ao 90% das cantidades ás que ten dereito.

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

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

4. As empresas quedarán facultadas para paga-las retribucións e anticipos a conta dos mesmos, obrigatoriamente, mediante transferencia bancaria ou cheque. Se a modalidade de pagamento fose de cheque, o tempo investido na seu cobro será por conta do traballador.

5. O traballador deberá facilitar á empresa, no seu ingreso ou incorporación á mesma, o seu Número de Identificación Fiscal (NIF), de conformidade coa normativa aplicábel ao respecto.



6. Prohíbese para os contratos asinados desde o 6 de setembro de 2007 en diante, o rateo das pagas extraordinarias e da indemnización por finalización de contrato, prohibíndose polo tanto, con carácter xeral o pacto por salario global. O rateo das pagas extraordinarias ou da indemnización por finalización de contrato consideraranse como salario ordinario correspondente ao período en que indebidamente se teña incluído dito rateo.

### **Artigo 27º.- ABSORCIÓN E COMPENSACIÓN**

1. As percepcións económicas cuantificadas que se establecen no presente convenio teñen o carácter de mínimas no seu ámbito de aplicación.

2. Á entrada en vigor dun novo convenio ou disposición legal aplicábeis, as empresas afectadas poderán absorber e compensa-los aumentos ou melloras que aqueles conteñan, cando as percepcións económicas realmente aboadas aos traballadores, calquera que sexa a súa orixe, sexan superiores no seu conxunto e cómputo anual.

3. A absorción e compensación só se poderán efectuar comparando globalmente conceptos de natureza salarial ou de natureza extra salarial e en cómputo anual.

### **Artigo 28º.- ANTIGÜIDADE CONSOLIDADA**

1. Os traballadores manterán e consolidarán as cantidades, que polo concepto de antigüidade gozaban ao día 21 de novembro de 1996.

2. Os importes obtidos manteranse invariábeis e por tempo indefinido como un complemento retributivo “ad personam”, é dicir, non sufrirán modificacións en ningún sentido e por ningunha causa, extinguíndose xuntamente coa extinción do contrato do traballador afectado coa súa empresa. Dito complemento retributivo “ad personam” reflectirase nos recibos oficiais de salario coa denominación de “antigüidade consolidada”.

### **Artigo 29º.- GRATIFICACIÓNS EXTRAORDINARIAS**

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

2. As pagas extraordinarias pagaranse por días naturais, na seguinte forma:

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

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

3. A contía de cada unha delas consistirá nunha mensualidade de: salario base e antigüidade consolidada se fose o caso.

4. Ditos pagamentos extraordinarios non se percibirán mentres duren as causas de suspensión de contrato previstas no artigo 45 do Estatuto dos Traballadores.



Venres, 9 de xuño de 2023

Núm. 111

**Artigo 30º.- DESGASTE DE FERRAMENTAS**

As empresas comprométense a facilitarles aos traballadores as ferramentas de man necesarias para a realización do seu traballo.

Se o traballador observa demora na entrega das mesmas reclamaraas.

O tempo de espera para a recepción das ferramentas reclamadas será considerado como tempo de traballo efectivo.

O traballador, que de acordo co empresario, aporte ferramentas da súa propiedade, terá dereito a percibir por cada día de traballo efectivo en concepto de desgaste das mesmas a cantidade para o ano 2023 de 0,72 €.

**Artigo 31º.- ROUPA DE TRABALLO**

A empresa deberá entregar ao persoal a roupa de traballo, axeitada a súa actividade, consistente nunha chaqueta e un pantalón ou buzo, podendo figurar letreiros nun bolso na súa parte dianteira e calzado axeitado á actividade a desenvolver en cada momento, cada seis meses.

Os traballadores devolverán a roupa vella ao causar baixa na empresa. De non facelo, a empresa poderá desconta-lo 50% do importe correspondente ao equipo da súa última entrega.

A empresa queda obrigada a facilitar a tódolos traballadores contratados ditas prendas dende o momento da súa contratación.

Por cada xogo non entregado no prazo sinalado o traballador poderá reclamar da empresa para os ano 2023 a cantidade de 35,70 €.

Entregaranse tamén aqueles elementos que esixe a lexislación vixente.

**Artigo 32º.- AXUDAS DE CUSTO POR DESPRAZAMENTO**

1. A axuda de custo é un concepto extra salarial de natureza indemnizadora ou compensatoria e de carácter irregular, que ten coma finalidade o resarcimento ou compensación dos gastos de manutención e aloxamento do traballador ocasionados como consecuencia da situación de desprazamento.

2. O traballador percibirá axuda de custo completa, cando, como consecuencia do desprazamento non poida durmir na súa residencia habitual. Farase efectiva sempre por día natural.

3. Cando o empresario organice e costee a manutención e aloxamento do persoal desprazado, sempre que reúna as condicións esixíbeis e suficientes, só satisfará o 20% da axuda de custo completa.



Venres, 9 de xuño de 2023

Núm. 111

4. Pagarase media axuda de custo cando, como consecuencia do desprazamento o traballador afectado teña necesidade de realiza-la comida fóra da súa residencia habitual, non lle fose subministrada pola empresa e poida durmir na citada residencia. A media axuda de custo farase efectiva por día efectivo traballado.

5. As axudas de custo ou medias axudas de custo percibiranse sempre con independencia da retribución do traballador e nas mesmas datas que esta; pero nos desprazamentos de mais dunha semana de duración, aquel poderá solicitar anticipos quincenais a conta, e a xustificar sobre as mencionadas axudas de custo.

6. A axuda de custo completa non se pagará nos casos de suspensión legal do contrato de traballo, salvo nos casos de incapacidade temporal, nos que a empresa manteña o desprazamento.

7. A contía das axudas de custo para o ano 2023, será a seguinte:

- Axuda de custo completa : 41,44 €

- Media axuda de custo : 11,26 €

Se por circunstancias especiais os gastos orixinados superasen o importe das axudas de custo, o exceso deberá ser pagado pola empresa, previo coñecemento da mesma e posterior xustificación do traballador.

### **Artigo 33º.- HORAS EXTRAORDINARIAS**

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

2. Consideraranse horas extraordinarias estruturais as motivadas por pedidos ou puntas de produción, ausencias imprevistas, cambio de quenda e perda ou deterioro da produción ou por calquera circunstancia de carácter estrutural que altere o proceso normal da produción.

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

4. A efectos do cómputo de horas extraordinarias, a xornada de cada traballador rexistrarase día a día e se totalizará no período fixado para o abono das retribucións entregando copia do resumo ao traballador no recibo correspondente.

### **Artigo 34º.- RETRIBUCIÓN DAS HORAS EXTRAORDINARIAS**

1. A retribución das horas extraordinarias determinarase seguindo os seguintes criterios:

a) As realizadas en día laborábel sufrirán un incremento do 75 por cento sobre o valor da hora ordinaria.

b) as realizadas en día non laborábel sufrirán un incremento do 100 por cento sobre o valor da hora ordinaria.



Venres, 9 de xuño de 2023

Núm. 111

O valor da hora ordinaria (VHO), calcularase de acordo coa seguinte fórmula:

$$\text{VHO} = \frac{(\text{Sb} + \text{Ac}) \times 14 + \text{Cs}}{\text{Xornada anual}}$$

Sb = Salario base  
Ac = Antigüidade consolidada  
Cs = Complementos salariais anuais

2. Sempre e cando non se perturbe o normal proceso produtivo, poderase optar entre aboas horas extraordinarias, conforme ao previsto no apartado 1 deste artigo, ou compensalas con tempo de descanso retribuído. Se se exerce esta última opción, por cada hora extraordinaria realizada nun día laborable haberá que compensar ao traballador con 1 hora e 45 minutos de descanso retribuído; se a hora extraordinaria se realiza en día non laborable, a compensación regulamentaria será de 2 horas.

3. No caso de que o traballador teña horas de descanso acumuladas, o goce do mesmo será sempre pactado entre o empresario e o traballador.

4. No suposto de que se realizara a opción do apartado 2, as horas extraordinarias compensadas non se computarán aos efectos dos límites fixados para as mesmas no apartado 2º do artigo 63 do Convenio Xeral.

5. Non o obstante o disposto anteriormente e durante a vixencia do presente convenio, o valor da hora extra ordinaria para días laborábeis, será a reflectida na táboa adxunta no anexo I. O valor da hora extra en día non laborábel incrementárase nun 25% sobre a táboa citada. Por conseguinte, a fórmula fixada no apartado 1. b) do presente artigo, non será de aplicación

### **Artigo 35º.- NON APLICACIÓN DAS CONDICIÓNS DE TRABALLO**

A non aplicación das condicións de traballo, regularanse segundo o establecido nos artigos 14, 15, 16 e 17 do Convenio Xeral do Sector, e no artigo 82.3 do Estatuto dos Traballadores.

Se o período de consultas establecido na citada normativa, finaliza sen acordo, as partes deberán remitir á Comisión Paritaria do convenio colectivo da provincia de Pontevedra, a documentación aportada e as alegacións que consideren oportunas. A Comisión Paritaria resolverá ao respecto nun prazo de 7 días.

No caso de que a Comisión Paritaria non alcance un acordo, as partes poderán someterse a unha arbitrase vinculante ante a Comisión Tripartita Galega para a non aplicación de convenios colectivos segundo o decreto 101/2015 de 18 de xuño.

### **Artigo 36º.- INDEMNIZACIÓNS**

1. Establécense as seguintes indemnizacións para tódolos traballadores afectados por este Convenio:

a) No caso de morte derivada de enfermidade común ou accidente non laboral, o importe dunha mensualidade de tódolos conceptos das táboas do convenio, vixente en cada momento.



Venres, 9 de xuño de 2023

Núm. 111

b) No caso de morte, incapacidade permanente absoluta ou grande invalidez, derivadas de accidente de traballo ou enfermidade profesional: 48.000 €.

c) No caso de incapacidade permanente total, derivada de accidente de traballo ou enfermidade profesional: 29.000 €.

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

3. As indemnizacións previstas nos apartados b) e c) deste artigo consideradas a conta de calquera outras cantidades que puideran ser recoñecidas como consecuencia de responsabilidades civís sempre que non deriven de cadeas penais esixidas ou impostas ao empresario, debendo deducirse destas en todo caso, habida conta da natureza civil que teñen as mesmas e ambas partes lle recoñecen. Tampouco ditas indemnizacións poderán servir como base para a imposición do recargo de prestacións por falta de medidas de seguridade e saúde no traballo.

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

5. Estas novas contías sinaladas terán efectos para as continxencias declaradas ou acontecidas a partir do 1 de xaneiro de 2024, rexendo, polo tanto, as contías establecidas no convenio colectivo anterior publicado no BOPPO o luns, 21 de setembro de 2020, para as continxencias declaradas ou acontecidas durante os dous anos de vixencia deste convenio (2022-2023).

### **Artigo 37º.- COMPLEMENTO DE PRESTACIÓN DE INCAPACIDADE TEMPORAL**

1. As empresas complementarán a prestación económica por incapacidade temporal (IT) ata o 100% da base de cotización do traballador nos seguintes casos e durante o tempo que se indica para cada un.

a) I.T. derivada de accidente laboral ou enfermidade profesional: Dende o primeiro día e até a alta médica.

b) I.T. derivada de accidente non laboral ou enfermidade común: Nos casos que sexa necesaria hospitalización, dende o primeiro día e durante os 90 días seguintes, sempre que continúe a situación de Incapacidade Temporal.

2. Nos casos de contratos de fin de obra ou servizo, sen data de finalización determinada ou que non tivera rematada a obra ou obras nas que no momento de producirse a IT derivada de accidente laboral, estivese prestando os seus servizos o traballador, se a este lle fose rescindido o seu contrato durante a situación de IT, a empresa complementarará ata o 100% da base de cotización, até a data da alta médica, cun máximo de dous meses dende a finalización do contrato.





Venres, 9 de xuño de 2023

Núm. 111

**Artigo 38- COMPLEMENTO POR DISCAPACIDADE**

1. Os traballadores que, recoñecidos polo organismo oficial correspondente, acrediten os graos de discapacidade que se recollen a continuación, percibirán como complemento persoal as cantidades que se detalla.

<i>Graos de discapacidade comprendido entre o</i>	<i>Importe bruto por mes natural do complemento:</i>
13 % e o 22 %	17 euros
23 % e o 32 %	24 euros
33 % e o 100 %	34 euros

2. O grao de discapacidade será único e xerará, por tanto, o dereito aun só complemento, non podendo, en consecuencia, acumularse ao grao xa existente a outro existente que puidese recoñecerse con posterioridade. Se o grao de discapacidade se reducira, o complemento para percibir acomodarse ao novo tanto por cento recoñecido.

3. No caso de que pola empresa se viñese xa abonando un complemento, axuda ou prestación que responda á compensación de situacións análogas á establecida no presente artigo, aquela poderá aplicar ao pago deste complemento persoal a cantidade que xa veña aboando por similar concepto sen que, por tanto, xerase o dereito a un pagamento duplicado.

**Capítulo VI**  
**Tempo de traballo****Artigo 39º.- XORNADA**

1. A xornada ordinaria anual durante o período de vixencia do presente convenio será de 1.736 horas.

O calendario laboral para o presente ano 2023 será o reflectido na acta adxunta como anexo nº III.

2. A xornada ordinaria semanal será de 40 horas de luns a venres durante toda a vixencia do presente convenio.

3. Os traballadores teñen dereito a un paro de 15 minutos durante a mañá para tomalo bocadillo segundo as necesidades do servizo.

4. Tendo en conta as condicións climatolóxicas e as necesidades das distintas actividades do sector, poderíase pactar nas empresas, a distribución variábel da xornada máxima anual, sen que en ningún caso se poidan supera-las nove horas diarias, nin as corenta horas semanais de traballo efectivo.

5. En cada centro de traballo a empresa exporá nun lugar visíbel o calendario laboral pactado a nivel de convenio ou o pactado no propio centro de traballo.



Venres, 9 de xuño de 2023

Núm. 111

6. Xornada de verán: Dende o 1 de xullo até o 31 de xullo realizarase xornada intensiva desde as 07:00 horas até as 15:00 horas. Se por causa xustificada administrativa houberse que atrasar o inicio da xornada, en ningún caso será despois das 08:00 horas.

Os 15 minutos de parada para o bocadillo serán considerados como tempo efectivo de traballo.

A xornada de verán só se deixará de aplicar por causas obxectivas: organizativas ou produtivas, e sempre de acordo cos representantes dos traballadores ou, no caso de non existir, coa maioría dos traballadores.

Tamén, e de acordo cos representantes dos traballadores ou, no caso de non existir, coa maioría dos traballadores, poderase ampliar o período da xornada de verán até tres meses, co inicio da mesma o 1 de xuño.

#### **Artigo 40º.- PROLONGACIÓN DA XORNADA**

O traballo dos operarios con funcións de mantemento e reparación de instalacións ou maquinaria, necesarias para a reinicio ou continuidade do proceso produtivo, así como do persoal que poña en marcha ou peche o traballo dos demais, poderá prolongarse polo tempo necesario, sen que o exceso sobre a xornada ordinaria se compute como horas extraordinarias debendo aboarse como mínimo, o rateo do valor da hora extraordinaria do traballo.

#### **Artigo 41º.- VACACIÓNS**

1. O persoal afectado polo presente convenio, sexa cal fora a súa modalidade de contratación laboral, terá dereito ao goce dun período de vacacións retribuídas de trinta días naturais de duración, dos cales, como mínimo 21 días serán laborábeis, iniciándose, en calquera caso, o seu goce en día laborábel que non sexa venres.

O calendario de vacacións fixarase en cada empresa. O traballador coñecerá as datas que lle correspondan dous meses antes ao menos, do comezo do seu goce. No suposto de que a empresa non tivera elaborado o calendario anual de vacacións, o persoal poderá solicitar as súas vacacións con 60 días de antelación á data do seu inicio e a empresa terá a obriga de contestar a dita solicitude. A solicitude non contestada por escrito ao interesado no prazo dos 30 días naturais seguintes, enténdese concedida.

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

3. O dereito a vacacións non é susceptible de compensación económica. Sen embargo, o persoal que non continúe durante o transcurso do ano, terá dereito ao abono do salario correspondente á parte de vacacións que lle corresponden e non gozadas, como concepto integrante da liquidación pola súa baixa na empresa, aínda que as vacacións as que teña dereito, en parte correspondan ao ano natural anterior.



4. Cando o período de vacacións fixado no calendario de vacacións da empresa, coincida no tempo cunha Incapacidade Temporal (IT) derivada do embarazo, o parto ou a lactación natural ou co período de suspensión do contrato de traballo previsto nos apartados 4, 5 e 7 do artigo 48 do Estatuto dos Traballadores, terase dereito a gozar as vacacións na data distinta á da IT ou á do goce do permiso que por aplicación de dito precepto lle correspondese, ao finalizar o período de suspensión, aínda que teña terminado o ano natural a que correspondan.

5. No suposto de que o período de vacacións coincida con unha IT por continxencias distintas ás sinaladas no punto anterior que imposibilite ao traballador gozalas, total ou parcialmente, durante o ano natural a que corresponden, o traballador poderá facelo unha vez finalice a súa incapacidade e sempre que non teñan transcorrido máis de dezoito meses a partir do final do ano en que se teñan orixinado.

6. O goce das vacacións, como norma xeral e salvo pacto en contrario, terá carácter ininterrompido. No caso de pacto en contrario, se poderán distribuír en períodos de ao menos 10 días laborábeis.

7. A retribución das vacacións consistirá nunha mensualidade de: salario base e antigüidade consolidada se fose o caso.

## **Artigo 42º.- PERMISOS E LICENCIAS**

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

1. Quince días naturais en caso de matrimonio, cuxo inicio do seu goce será sempre en día laborable.

2. Cinco días naturais por nacemento ou adopción dun fillo. No caso de complicación no parto (cesárea): 8 días.

No suposto de nacemento ou adopción de máis dun fillo: a licenza será ampliada en 3 días máis.

No caso de traballadores non comunitarios ou comunitarios de países non fronteirizos con España o permiso, sempre que acrediten efectivamente a realización do desprazamento ao seu país de orixe, poderase ampliar ata oito días co consentimento da empresa, pero sendo exclusivamente retribuídos os cinco días sinalados.

3. Cinco días naturais por falecemento do cónxuxe.

4. Tres días naturais por falecemento de fillos, pais ou avós dun ou outro cónxuxe.

No caso de traballadores non comunitarios ou comunitarios de países non fronteirizos con España o permiso será, sempre que acrediten efectivamente a realización do desprazamento



Venres, 9 de xuño de 2023

Núm. 111

ao seu país de orixe, de seis días naturais, podéndose ampliar ata oito días co consentimento da empresa, pero sendo exclusivamente retribuídos os cinco días sinalados.

5. Un día por matrimonio de fillos.

6. Dous días naturais por falecemento de netos ou irmáns dun ou doutro cónxuxe. Nestes casos e nos do apartados 4 e 5, cando o traballador precise facer un desprazamento ó efecto, o prazo podería ampliarse a 5 días.

7. Tres días naturais, por enfermidade grave, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario por prescrición médica, do cónxuxe e parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade.

8. Dous días por traslado do domicilio habitual.

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

10 Consulta ao médico:

1. Médico especialista: polo tempo necesario, cun máximo de cinco horas ao día.

2. Médico de cabeceira: ata un máximo de catro saídas anuais, sen que as ausencias poidan supera-las 18 horas ó ano.

11. Por traslado a centro médico causado por enfermidade do cónxuxe, fillos e pais que convivan co traballador: 8 horas. Se o fillo está en idade escolar: 12 horas.

12. Os traballadores afectados polo presente convenio terán dereito a dispor dun día anual non retribuído. Para dispor de dito día deberá ser solicitado por escrito á empresa con ao menos cinco días de antelación. A empresa terá a obriga de conceder dito día calquera que sexa a causa alegada para a súa petición.

13. Se a consulta ao médico especialista, ten como consecuencia, probas médicas que precisen repouso, por prescrición facultativa, o traballador terá dereito a un día de licenza, se así se establece por certificado médico.

14. No caso das licencias por enfermidade grave do cónxuxe e parentes ata o segundo grado de consanguinidade ou afinidade, aplicaranse criterios de flexibilidade, a petición do traballador.

15. As licencias dos apartados 2, 3 e 4 do actual convenio, ampliaranse nun día laborábel máis cando no transcurso das mesmas haxa dous ou máis días non laborais.

16. Nos supostos de nacemento, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento, de acordo co artigo 45.1.d) do ETT, as persoas traballadoras terán dereito a unha hora de ausencia ao traballo, que poderán dividir en dúas fraccións para o coidado do lactante, até que este cumpra nove meses. A duración do permiso incrementarase proporcionalmente nos casos de nacemento, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento múltiples. Quen exerza este



dereito, e igualmente sen perda de retribución, poderá substituír este dereito individual das persoas traballadoras sen que poida transferirse o seu exercicio ao outro proxenitor, adoptante, gardador ou acolledor. Sen embargo, se dúas persoas traballadoras da mesma empresa exercen este dereito polo mesmo suxeito causante, a dirección empresarial poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa, que deberá comunicar por escrito. Cando ambos proxenitores, adoptantes, gardadores, ou acolledores exerzan este dereito coa mesma duración e réxime, o período de goce poderase estender até que o lactante cumpra doce meses, con redución proporcional do salario a partir do cumprimento dos nove meses.

17. O traballador que, por razóns de garda legal, teña ao seu coidado directo a algún menor de doce anos ou a unha persoa con discapacidade física, psíquica ou sensorial que non desenvolva actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario, entre ao menos un octavo e un máximo da metade da duración daquela.

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

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

18. As licencias ás que se refiren os apartados 3 y 7 do presente artigo, aplicaranse cos mesmos efectos naqueles casos nos que aínda non existindo unión matrimonial, se manteña unha relación análoga, sempre que se acredite unha efectiva convivencia de parella.

19. O inicio do goce dos permisos ou licencias contempladas no presente artigo serán sempre en día hábil, naqueles permisos ou licencias inferiores a 15 días.

### **Artigo 43º.- INASISTENCIAS INXUSTIFICADAS**

As empresas poderán descontar aos produtores que falten ao traballo sen causa xustificada o importe da cota empresarial á Seguridade Social.

## **Capítulo VII**

### **Suspensión e extinción da relación laboral**

### **Artigo 44º.- FINIQUITOS**

1. O recibo finiquito da relación laboral entre empresa e traballador, para que furta plenos efectos liberatorios, deberá ser conforme ao modelo que figura como anexo IV deste convenio, e cos requisitos e formalidades establecidos nos números seguintes.



Venres, 9 de xuño de 2023

Núm. 111

2. Toda comunicación de cesamento ou de aviso previo de cesamento, deberá ir acompañado dunha proposta de finiquito no modelo citado. Cando se utilice como proposta, non será preciso cumprimentala parte que figura despois da data e lugar.

3. O recibo de finiquito será expedido pola Asociación de Construtores de Pontevedra (ACP), numerado, selado e datado e terá validez unicamente dentro dos quince días naturais seguintes á data na que foi expedido. ACP, virá obrigada a levar rexistro que conteña os datos anteriormente expresados.

4. Unha vez asinado polo traballador, este recibo de finiquito furtará os efectos liberatorios que lle son propios.

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

6. O traballador poderá estar asistido por un representante dos traballadores, ou no seu defecto por un representante sindical dos sindicatos asinantes do presente convenio, no acto da sinatura o recibo de finiquito.

### **Artigo 45º.- XUBILACIÓN**

I. Recoñécense tres clases distintas de xubilación, como medidas para fomentalo emprego.

A) Xubilación forzosa.

Estarase ao disposto ao respecto na lexislación vixente en cada momento.

B) Xubilación anticipada: Estarase ao disposto ao respecto na lexislación vixente en cada momento.

C) Xubilación parcial:

1º. Os asinantes do presente convenio, ao amparo do artigo 166.2 da Lei da Seguridade Social e do artigo 12.6 do Estatuto dos Traballadores, recoñecen aos traballadores o dereito subxectivo de solicitar á empresa a xubilación parcial e redución da xornada ata o límite máximo legalmente previsto cando reúnan os requisitos legalmente establecidos.

No caso de discrepancia entre as partes, unha vez efectuada a solicitude polo traballador, remitirase o expediente á Comisión Paritaria, nos 30 días seguintes, resolvendo esta no prazo dun mes a partir da súa recepción.

2º. A solicitude deberase remitir á empresa cunha antelación mínima de 3 meses á data prevista de xubilación parcial, excepto para as categorías II, III, IV, V, VI e VII na que dita antelación será de 6 meses.

3º. A porcentaxe da xornada que durante a xubilación parcial corresponda a traballo efectivo, poderase acumular previo acordo entre traballador e empresa, nos meses inmediatamente seguintes ao inicio de dita xubilación.



Venres, 9 de xuño de 2023

Núm. 111

II. Segundo o acordo da Comisión Paritaria deste convenio colectivo, publicado no BOE da provincia de Pontevedra nº 112 con data de 12 de xuño de 2013, previse neste convenio a posibilidade de acudir á xubilación anticipada e parcial, como medidas encamiñadas a mellorar a estabilidade e calidade no emprego no sector da construción, medidas que poderán ser adoptadas polas empresa dentro das figuras que xuridicamente o permitan, nos termos do artigo 8 do Real Decreto Lei 5/2013 de 15 de marzo.

Ademais, o disposto neste artigo será tido en conta en relación co artigo 8 do Real Decreto Lei 5/2013 de 15 de marzo, de medidas para favorecer a continuidade da vida laboral dos traballadores de maior idade e promover o envellecemento activo, polo que se da unha nova redacción ao apartado 2 da Disposición Final Duodécima da Lei 27/2011 de 1 de agosto sobre actualización, adecuación e modernización do sistema da Seguridade Social, en relación co disposto na disposición final quinta do mesmo Real Decreto Lei, aos efectos da aplicación da regularización da pensión de xubilación vixente antes de 1 de xaneiro de 2013 nos seguintes supostos:

1º. As persoas con relación laboral suspendida ou extinguida como consecuencia de decisións adoptadas en expedientes de regulación de emprego, ou por medio de convenios colectivos de calquera ámbito, acordos colectivos de empresa así como, por decisións adoptadas en procedementos de concursos, aprobados, subscrito ou declarados con anterioridade a 1 de abril de 2013, sempre que a extinción ou suspensión da relación laboral se produza con anterioridade a 1 de xaneiro de 2019, polo cal os traballadores afectados, os representantes unitarios e sindicais ou as empresas disporán até o 15 de abril de 2013 para comunicar e por a disposición das direccións provinciais do Instituto Nacional da Seguridade Social copia dos expedientes de regulación de emprego, aprobados con anterioridade ao 1 de abril de 2013.

2º. As persoas que teñan accedido á pensión de xubilación parcial con anterioridade ao 1 de abril de 2013, así como as persoas incorporadas antes de dita data a planos de xubilación parcial recollidas en convenios colectivos de calquera ámbito ou acordos colectivos de empresa con independencia de que o acceso á xubilación parcial se teña producido con anterioridade ou posterioridade ao 1 de abril de 2013, polo cal os traballadores afectados, os representantes unitarios e sindicais ou as empresas, disporán até o 15 de abril de 2013 para comunicar e por a disposición das direccións provinciais do Instituto Nacional da Seguridade Social dos planos de xubilación parcial, recollidos en convenios colectivos de calquera ámbito ou acordos colectivos de empresas, subscritos antes do día 1 de abril de 2013, con independencia de que o acceso á xubilación parcial se teña producido con anterioridade ou con posterioridade ao 1 de abril de 2013.

En consecuencia, os traballadores do sector da construción que se vexan afectados por unha xubilación forzosa, anticipada voluntaria ou involuntaria, ou parcial, entenderanse incluídos nos supostos do artigo 8 do Real Decreto Lei 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer a continuidade laboral dos traballadores de maior idade e promover o envellecemento activo, séndolles de aplicación, sempre que cumpran os demais requisitos previstos nese artigo, a regulación da pensión de xubilación vixente antes do 1 de xaneiro de 2013, isto é, a regulación



Venres, 9 de xuño de 2023

Núm. 111

vixente antes da entrada en vigor da Lei 27/2011 de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación, e modernización do sistema da Seguridade Social.

3º. O ámbito do presente acordo é o do Convenio Colectivo da Construción da provincia de Pontevedra e o seu ámbito temporal estenderase desde a data da sinatura, até o día 31 de decembro de 2018, con independencia da vixencia do resto do articulado do convenio colectivo.

### **Artigo 46º.- IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E NON DISCRIMINACIÓN**

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

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

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

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

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

Ambas partes están de acordo en que os seguintes son obxectivos importantes para alcanzar a igualdade sistemática e planificada de oportunidades en termos de emprego, formación, promoción e desenvolvemento no seu traballo.

Que as mulleres e os homes reciban igual retribución por un traballo de igual valor, así como que haxa igualdade respecto ás súas condicións de traballo en calquera outro sentido do mesmo.

Que os postos de traballo, as prácticas laborais, a organización do traballo e as condicións de traballo estean orientadas de xeito que sexan axeitadas tanto para mulleres como para homes.

Considérase traballo igualitario cando as persoas desenvolven o mesmo traballo e/ou as mesmas funcións, no grupo profesional. Considéranse empregos de igual valor cando as persoas realizan traballos que corresponden a un conxunto equivalente de requisitos relacionados con habilidade (coñecemento, habilidades e iniciativa), esforzo (físico, mental e emocional), responsabilidades (mando ou supervisión das persoas, sobre seguridade e benestar das persoas) e condicións de traballo.

2. Segundo o disposto na Lei 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de homes e mulleres, e no Decreto Lei 6/2019, de 1 de Marzo, de Medidas Urxentes para a garantía da igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes no emprego e na ocupación, no





caso de empresa de máis de 100 traballadores as medidas de igualdade deberán dirixirse á elaboración e aplicación de un Plano de Igualdade.

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

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

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

6. Os Planos de Igualdade incluírán a totalidade de unha empresa, sen prexuízo do establecemento de accións especiais axeitadas respecto a determinados centros de traballo.

#### **Artigo 47º.- RISCOS PSICOSOCIAIS**

O acoso sexual, acoso por razóns de sexo e acoso psicolóxico son condutas inaceptables, que deben estar totalmente prohibidas na empresa. Por el, a empresa promoverá que tódalas persoas que teñan relación directa no ámbito laboral con esta, gocen de un ambiente de traballo respectuoso, no que o dereito á igualdade de trato, á non discriminación, á dignidade, á intimidade e integridade, entre os principios fundamentais, se respecten en todo momento, e adopte as medidas correctoras e disciplinarias correspondentes e de protección ás persoas afectadas cando se produzan tales condutas.

#### **Artigo 48º.- VIOLENCIA DE XÉNERO**

A violencia de xénero, inclúe tódolos actos de violencia física ou psicolóxica, incluídos ataques á liberdade sexual, ameazas, coaccións ou a prohibición arbitraria da liberdade. Acreditada a situación de violencia de xénero exercida sobre as persoas traballadoras aplicaranse as medidas referentes aos dereitos laborais e presentacións de seguridade social.

A persoa traballadora vítima de violencia de xénero que se vexa obrigada a deixar o posto de traballo na cidade onde estivo prestando os seus servizos, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito a unha asistencia social integral, terá dereito preferente a ocupar outro traballo, do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente, que a empresa estará teña vacante en calquera dos seus outros centros de traballo. Nestes casos, a empresa estará obrigada a notificar ao traballador/a as vacantes existentes nese momento ou as que poidan ocorrer no futuro. O traslado ou cambio de lugar de traballo terá unha duración inicial de seis meses, durante os cales a empresa terá a obriga de reservar o posto de traballo anteriormente ocupado polo



traballador/a. Ao final deste período, o traballador poderá optar entre volver ao seu traballo anterior ou continuar no novo. Neste último caso, caducará a citada obriga de reserva.

A persoa traballadora que sexa vítima de violencia de xénero terá dereito a unha redución, da xornada laboral cunha diminución proporcional dos salarios ou á reorganización do tempo de traballo, mediante a adaptación do horario, a aplicación de horarios flexibles ou outras formas de organización de tempo de traballo, segundo a empresa. Non se computarán como ausencias do trabalo aquelas causadas por situación física ou psicolóxica derivada da violencia de xénero, acreditadas por coidados sociais ou servizos sanitarios oficiais, segundo corresponda. Será nulo o despedimento, a rescisión de contrato ou calquera acción ou decisión empresarial que prexudique aos traballadores durante os períodos de tratamento de fertilidade, inseminación, embarazo, despois do parto e lactación. Así mesmo, o despedimento, a rescisión do contrato ou calquera outra acción ou decisión empresarial que prexudique aos traballadores con responsabilidades familiares, que teña a súa orixe no goce dos dereitos de conciliación da vida laboral e familiar, recoñecidos na Lei.

## **Capítulo VIII**

### **Dereitos e garantías do traballador**

#### **Artigo 49º.- DEREITOS SINDICAIS**

1. As empresas considerarán as sindicatos debidamente implantados no cadro de persoal como elementos básicos e consubstanciais para afrontar, a través deles, as necesarias relacións entre traballadores e empresarios.

2. As empresas respectarán o dereito de tódolos traballadores a sindicarse libremente. Non poderá condiciona-lo emprego dun traballador á condición de que non se afilie ou renuncie á súa afiliación sindical.

3. A empresa non poderá despedir a un traballador nin prexudicalo de calquera outra forma a causa da súa afiliación ou actividade sindical.

4. As empresas recoñecen o dereito dos traballadores afiliados a un sindicato de celebrar reunións, recadar cotas e distribuír información sindical fóra de horas de traballo sen perturba-la actividade normal. Os sindicatos poderán remitir información a todas aquelas empresas nas que se dispoña de suficiente e apreciable afiliación, a fin de que esta sexa distribuída fóra das horas de traballo e sen que, en todo caso, o exercicio de tal práctica poida interrompe-lo desenvolvemento do proceso produtivo.

5. As empresas, nos centros de traballo con mais de 100 traballadores, recoñecerán ás Centrais Sindicais ou Sindicatos que posúan nos mesmos, unha afiliación superior ao 15% do cadro de persoal, un delegado sindical.



Venres, 9 de xuño de 2023

Núm. 111

6. A Central ou Sindicato que pretenda tal recoñecemento debe acreditar ante a empresa de modo fidedigno o nivel de afiliación requirido. Acto seguido, a empresa recoñecerá ao delegado citado a súa condición de representante do sindicato a tódolos efectos.

7. O Delegado Sindical deberá ser traballador en activo das respectivas empresas e designado de acordo cos Estatutos da Central ou Sindicato a quen represente.

Serán preferentemente, membros do Comité de Empresa.

8. O Delegado Sindical ten as seguintes funcións:

a) Representar e defende-los intereses do Sindicato a quen representa e dos afiliados ao mesmo na empresa e servir de instrumento de comunicación entre a súa central sindical e a dirección das respectivas empresas.

b) Asistir ás reunións do Comité de Empresa, Comités de Seguridade e Hixiene no traballo e Comités Paritarios de Interpretación, con ou sen voto e sempre que tales órganos admitan previamente a súa presenza.

c) Terán acceso á mesma información e documentación da empresa que esta deba pola disposición do Comité de Empresa de acordo co regulado a través da Lei, estando obrigados a gardar sxiilo profesional nas materias nas que legalmente proceda.

d) Serán escoitados pola empresa no tratamento daqueles problemas de carácter colectivo que afectan aos traballadores en xeral e aos afiliados ao sindicato.

9. Serán, así mesmo, informados e escoitados pola empresa con carácter previo.

a) Respecto dos despedimentos e sancións que afectan aos traballadores afiliados ao Sindicato.

b) En materia de reestruturación do cadro de persoal, regulacións de emprego, traslado de traballadores, cando revista carácter colectivo ou do centro de traballo en xeral e sobre proxecto ou acción empresarial que poida afectar substancialmente aos intereses dos traballadores.

c) A implantación ou revisión do sistema de organización do traballo e calquera das súas posibles consecuencias.

10. Poderán recadar cotas dos seus afiliados, repartir propaganda sindical e manter reunións cos mesmos, sempre que o fagan fóra das horas efectivas de traballo.

11. Coa finalidade de facilita-la difusión daqueles avisos que puideran interesar aos respectivos afiliados ao sindicato e aos traballadores en xeral, a empresa porá a disposición do sindicato do que ostente representación dito Delegado, un taboleiro de anuncios que deberá establecerse dentro da empresa e no lugar onde se garantide na medida do posible un adecuado acceso ao mesmo para tódolos traballadores.

12. En materia de reunións, ámbalas dúas partes, en canto ao procedemento se refire, axustarán a súa conduta á normativa legal vixente.



O Delegado Sindical terá as mesmas garantías e dereitos recoñecidos pola Lei e os Convenios Colectivos que os membros do Comité de Empresa.

En tódolos centros en que sexa materialmente factible, a dirección da empresa facilitará a utilización dun local co fin de que o delegado representante do sindicato exerza as funcións e tarefas que como tal lle correspondan.

Os Delegados limitarán as súas tarefas á realización das funcións sindicais que lle son propias.

13. Naqueles centros que posúan un cadro de persoal superior a 250 traballadores, a dirección da empresa facilitará a utilización dun local, co fin de que o delegado representante do sindicato exerza as súas funcións e tarefas que como tal lle correspondan.

### **Artigo 50º.- GARANTÍAS**

a) Ningún membro do Comité de Empresa ou Delegado de Persoal poderá ser despedido ou sancionado durante o exercicio das súas funcións, nin dentro do ano seguinte ao seu cesamento, agás que este se produza por revogación ou dimisión, sempre que o despedimento ou a sanción se basee na actuación do traballador no exercicio legal da súa representación. Se o despedimento ou calquera outra sanción por suposta falta grave ou moi grave obedecera a outras causas deberá tramitarse expediente contradictorio no que serán escoitados aparte do interesado, o Comité de Empresa ou restantes Delegados de Persoal e o Delegado do Sindicato ao que pertenza no suposto de que estivera recoñecido como tal na empresa.

Terán prioridades de permanencia na empresa ou centro de traballo respecto aos demais traballadores nos supostos de suspensións ou extinción por causas tecnolóxicas ou económicas.

b) Non poderán ser discriminados na súa promoción económica ou profesional por causa ou razón do desempeño da súa representación.

c) Poderán exercer a liberdade de expresión no interior da empresa nas materias relativas á súa representación podendo publicar ou distribuír sen perturba-lo normal desenvolvemento do proceso produtivo aquelas publicacións de interese laboral ou social, comunicándoo, previamente á empresa e exercendo tales tarefas de acordo coa norma legal vixente ao efecto.

d) Disporán do crédito de horas mensuais retribuídas que a Lei determina. Os delegados sindicais de acordo co sindicato ao que pertencen terán dereito á acumulación de horas retribuídas para o exercicio das súas funcións en un ou en varios deles sen supera-lo máximo total de horas legalmente establecidas.

e) Sen supera-lo máximo legal poderán ser consumidas as horas retribuídas de que dispoñan os membros do Comité ou Delegados de Persoal, co fin de preve-la asistencia dos mesmos a cursos de formación organizados polos seus sindicatos, institutos de formación e outras entidades.

f) Os Comités de Empresa e representantes dos traballadores serán informados sobre a implantación ou revisión de sistemas de organizacións de traballo e calquera das súas posibles



Venres, 9 de xuño de 2023

Núm. 111

consecuencias: estudos de tempos, establecementos de sistemas de primas ou incentivos e valoración de postos de traballo.

g) En todo o non regulado expresamente neste convenio en materia de dereitos e garantías sindicais estarase ao disposto no Estatuto dos Traballadores e na Lei Orgánica de Liberdade Sindical.

h) En tódolos centros de traballo será obrigatoria a existencia de taboleiro de anuncios para fixar comunicacións e información sindical.

### **Artigo 51º.- GARANTÍAS SOBRE AS CONDICIÓNIS DE TRABALLO**

Ao obxecto de que o traballador coñeza os datos relativos á súa afiliación e cotización ao Réxime Xeral da Seguridade Social, como obriga establécense as seguintes garantías:

As empresas deberán entregar aos/as traballadores/as antes de oito días naturais a contar dende o primeiro día da súa incorporación ao traballo, copia do parte de alta na Seguridade Social, debidamente dilixenciado polo INSS, sen prexuízo da obriga das empresas de dar de alta aos/as traballadores/as que contraten no prazo legal establecido. No caso de que a empresa incumpra dita obriga, o/a traballador/a terá dereito a dispor de dúas horas retribuídas para comprobar dito extremo. Se a empresa non dese de alta ao/a traballador/a no citado prazo de oito días naturais, estes/as adquirirán a condición de fixos de persoal. Así mesmo, as empresas entregarán ao/a traballador/a unha copia máis do contrato de traballo, a fin de que por parte do/a mesmo/a e a súa elección poida presentalo ante a Sección Sindical á que pertenza, Delegado/a de Persoal ou Comité de Empresa.

## **Capítulo IX**

### **Comisión Paritaria**

### **Artigo 52º.- COMISIÓN PARITARIA**

1. Crease unha Comisión Paritaria composta por un máximo de 12 membros que serán designados a partes iguais por cada unha das partes, sindical e empresarial asinantes do presente convenio, na forma que decidan as respectivas organizacións e coas funcións que se especifican no artigo seguinte.

2. Os acordos da Comisión Paritaria adoptaranse en todo caso por unanimidade e, aqueles que interpreten este convenio, terán a mesma eficacia que a norma que fose interpretada.

3. A Comisión reunirse, alomenos, unha vez ao trimestre, e o seu funcionamento, realizarase da forma que a mesma acorde. O enderezo desta Comisión queda establecido na R/ García Barbón 104 de 36201-Vigo.



**Artigo 53º.- FUNCÍONS E PROCEDEMENTOS DA COMISIÓN PARITARIA**

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

a) Vixilancia e seguimento do cumprimento deste convenio.

b) Interpretación da totalidade dos preceptos do presente convenio.

c) A instancia dalgunha das partes mediar e/ou tentar conciliar, no seu caso, e previo acordo das partes e a solicitude das mesmas, arbitrar en cantas cuestións e conflitos, todos eles de carácter colectivo poidan suscitarse na aplicación do presente convenio.

d) Cantas outras funcións tendan á maior eficacia práctica do presente convenio, ou se deriven do estipulado no seu texto e anexos que formen parte do mesmo

2. Como trámite que será previo e preceptivo a toda actuación administrativa ou xurisdiccional que se promova, as partes asinantes do presente convenio obríganse a por en coñecemento da Comisión Paritaria cantas dúbidas, discrepancias e conflitos colectivos, de carácter xeral, poidan suscitarse en relación coa interpretación e aplicación do mesmo, sempre que sexan da súa competencia conforme ao establecido no apartado anterior, a fin de, que mediante a súa intervención, se resolva o problema suscitado ou, se iso non fose posible, emita ditame ao respecto. Dito trámite previo entenderase cumprido no caso que transcorrese o prazo previsto no seguinte apartado 5 sen que se emitise resolución ou ditame.

3. Sen prexuízo do pactado no apartado 3 do artigo anterior, establecece que as cuestións propias da súa competencia que se promovan ante a Comisión Paritaria adoptarán a forma escrita e o seu contido será o suficiente para que poidan examinar e analiza-lo problema co necesario coñecemento de causa, debendo ter como contido obrigatorio:

a) Exposición sucinta e concreta do asunto.

b) Razóns e fundamentos que entenda lle asisten ao proponente.

c) Proposta ou petición concreta que se formule á Comisión.

Ao escrito-proposta acompañaranse cantos documentos se consideran necesarios para a mellor comprensión e resolución do problema.

4. A Comisión poderá recamar, por vía de ampliación, canta información ou documentación estime pertinente para unha mellor ou máis completa información do asunto, para o que se concederá un prazo ao proponente que non poderá exceder de cinco días hábiles.

5. A Comisión Paritaria, unha vez recibido o escrito-proposta ou, de se-lo caso, completada a información pertinente, disporá dun prazo non superior a vinte días hábiles para resolve-la cuestión suscitada ou, se iso non fose posible, emiti-lo oportuno ditame. Transcorrido dito prazo sen terse producido resolución nin ditame, quedará aberta a vía administrativa ou xurisdiccional competente.



Venres, 9 de xuño de 2023

Núm. 111

6. As partes asinantes asumen o contido do Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflitos de Traballo (A.G.A.) publicado no D.O.G. do 24 de maio de 2013, que desenvolverá os seus efectos nos ámbitos do presente Convenio, co alcance previsto no propio A.G.A.

## Capítulo X Formación profesional

### Artigo 54º.- COMISIÓN PARITARIA PROVINCIAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL

As partes asinantes acordan constituír-la Comisión Paritaria Sectorial de Formación Profesional, integrada por seis representantes de ACP, dous representantes de FCM-CIG, dous representantes de FICA-UGT e dous representantes de Construción e Servizos-CCOO.

Serán funcións desta Comisión:

- Requirit das Administracións Públicas e dos Organismos comunitarios competentes, o recoñecemento oficial desta Comisión como interlocutor social sectorial que reciba a información existente sobre programas e cursos de formación profesional con empréstito oficial que afecten ao Sector da Construción e que colabore co desenvolvemento, tanto dos que xa están en marcha como dos que poidan iniciarse en diante.
- Elabora-los estudos pertinentes de necesidades e requirimentos de formación profesional no sector para chegar a definir a organización e programación da mesma, tanto ocupacional como regrada (Observatorio ocupacional).
- Elabora-los planos formativos necesarios para acadar-la homologación das cualificacións profesionais de traballadores técnicos administrativos e manuais coas equivalentes na Comunidade Económica Europea, con vistas á entrada en vigor do Mercado Único.
- Elaborar un plan ao rematar cada ciclo formativo dos cursos impartidos pola Fundación Laboral da Construción, coa finalidade de ir incorporando paulatinamente ás empresas aqueles alumnos que finalicen o curso con aproveitamento.
- Cantas outras funcións a propia comisión acorde atribuírse encamiñadas ao desenvolvemento e mellora da Formación Profesional no sector en tódolos ámbitos territoriais.

### Artigo 55º.- FORMACIÓN CONTINUA

Para aqueles traballadores que asistan a accións formativas presenciais correspondentes á convocatoria da Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, xestionadas pola Fundación Laboral da Construción, o 50% das horas que precise esa acción será dentro da xornada laboral ou deduciranse da mesma en dita porcentaxe, sempre que se dean as seguintes condicións:



Venres, 9 de xuño de 2023

Núm. 111

a) A empresa poderá denegar-la asistencia dun traballador a unha acción formativa, mediante resolución motivada por razóns técnicas, organizativas ou de produción. No caso de denegación o traballador poderá recorrer diante da Comisión Territorial da Fundación Laboral da Construción.

b) Os traballadores que poidan asistir ás accións formativas contempladas neste artigo non superarán anualmente nin o 10% do cadro de persoal, nin, naqueles centros de traballo con menos de 10 traballadores poderá concorrer máis de un.

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

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

e) Durante as horas formativas, o traballador terá dereito ó salario que lle corresponda como se estivera traballando en xornada ordinaria.

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

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

### **Artigo 56º.- TARXETA PROFESIONAL**

1. A Tarxeta Profesional da Construción é o documento expedido pola Fundación Laboral da Construción co obxecto de acreditar, entre outros datos, a formación específica recibida do sector polo traballador en materia de prevención de riscos laborais, así como a categoría profesional do traballador e os períodos de ocupación nas distintas empresas nas que vaia exercendo a súa actividade.

2. A Tarxeta, expedirase de acordo co procedemento establecido no Convenio Xeneral do Sector.

## **Capítulo XI**

### **Seguridade e saúde laboral**

### **Artigo 57º.- SEGURIDADE E SAÚDE NO TRABALLO**

En materia de seguridade e saúde no traballo estarase ao disposto no Libro II do VI Convenio Xeral do Sector da Construción, subscrito o 25 de Xullo de 2017 (B.O.E. núm. 232 de 26 de setembro de 2017) e modificado mediante acordo de 25 de Xaneiro de 2019 (B.O.E. núm 100 de 26 de abril de 2019) e que forma parte con este, un todo orgánico e indivisible.





Venres, 9 de xuño de 2023

Núm. 111

1. As partes asinantes teñen constituído a Comisión Paritaria Sectorial de Seguridade e Hixiene, integrada por seis representantes de ACP, dous representantes de FCM-CIG, dous representantes de FICA-UGT e dous representantes de Construción e Servizos-CCOO.

Son funcións desta Comisión:

- Recamar do Ministerio de Traballo e do Goberno Autónomos o recoñecemento oficial como interlocutor social sectorial en materia de Seguridade e Hixiene, tanto no seu aspecto lexislativo como no desenvolvemento de planos e medidas formativas.

- Estudar e acorda-los mecanismos oportunos de coordinación da información provincial en materia de sinistralidade no sector, que subministrarán as comisións específicas provinciais ou, no seu defecto, as comisións paritarias dos convenios.

- Promover cantas medidas considere tendentes a mellora-la situación do Sector nesta materia, tendo como obxectivo fundamental o estende-la preocupación pola Seguridade a tódolos niveis, fomentando campañas de mentalización, etc.

- Acomete-las xestións necesarias para obter oos medios que lle permitan desenvolve-las súas funcións coa eficacia adecuada.

- Cantas outras funcións acorde a propia Comisión atribuírse, encamiñadas aos seus fins.

Esta Comisión reunirse unha vez cada tres meses, a proposta de calquera das partes e será citado un representante da Administración Laboral.

2. Dado que o sector da construción se dotou dun instrumento paritario (a FLC), para dar servizos a empresas e traballadores -e entre outros en materia de prevención e saúde laboral- as partes asinantes acordan que a FLC desenvolva os planos e accións necesarios para promove-lo cumprimento da Lei de Prevención de Riscos Laborais.

## **Artigo 58º.- PROTECCIÓN DA MATERNIDADE E LACTACIÓN POR RISCOS DERIVADOS DO TRABALLO**

As avaliacións de riscos deberán comprende a determinación da natureza, o grado e a duración da exposición das traballadoras en situación de embarazo ou parto recente a axentes, procedementos ou condicións de traballo que poidan influír negativamente na saúde ds traballadores, do feto, ou da lactación natural en calquera actividade susceptible de presentar un risco específico, adoptando, no seu caso, as medidas necesarias pra evitar a exposición a dito risco, mediante a adaptación das condicións ou do tempo de trabalo da traballadora afectada, Ditas medidas incluírán, cando resulte necesario, a non realización de trabalo nocturno ou de traballos a quendas.

Cando as condicións dun posto de traballo poidan influír negativamente na saúde da traballadora embarazada ou do feo, mediante o informe médico do Servizo de Saúde que asista á traballadora, e cando así o certifiquen os servizos médicos do Instituto Nacional da



Venres, 9 de xuño de 2023

Núm. 111

Seguridade Social ou da Mutuas, a traballadora deberá desempeñar un postos de traballo ou función diferente co seu estado.

O cambio de posto ou función se levará a cabo de conformidade cos criterios que se apliquen en caso de mobilidade funcional e terá efectos até o momento en que o estado da saúde da traballadora permita a súa reincorporación ao seu posto anterior.

Inda aplicando as regras sinaladas no anterior paragrafo, se non existise posto ou función compatible, a traballadora poderá ser destinada a un posto non correspondente ao seu grupo ou categoría equivalente. Sen embargo, conservará o dereito ao conxunto de retribucións do seu posto de orixe.

Se dito cambio de posto non fose posible técnica ou organizadamente ou non se puidera levar a cabo de xeito xustificado, poderá declararse a situación de suspensión do contrato por risco durante o embarazo, contemplada no artigo 45.1 do Estatuto dos Traballadores, durante o tempo que sexa necesario para a protección da súa seguridade ou da saúde e mentres dure a imposibilidade de reincorporarse ao seu posto ou a outro compatible co seu estado.

Así mesmo, estas condicións serán de aplicación durante o período de lactación se as condicións de traballo puideran influír negativamente na saúde da muller ou do fillo, e así o certifique o facultativo que asista á traballadora así como a Mutua de accidentes se procedera.

### **Artigo 59º.- DELEGADOS DE PREVENCIÓN**

1. Os Delegados de Prevención son os representantes dos traballadores con funcións específicas en materia de prevención de riscos no traballo.

2. Os Delegados de Prevención serán designados por e entre os representantes do persoal, no ámbito dos órganos de representación previstos nas normas ás que se refire o artigo anterior, de acordo coa seguinte escala:

- De 50 a 100 traballadores: 2 delegados de Prevención
- De 101 a 500 traballadores: 3 delegados de Prevención
- De 501 a 1000 traballadores: 4 delegados de Prevención
- De 1001 a 2000 traballadores: 5 delegados de Prevención
- De 2001 a 3000 traballadores: 6 delegados de Prevención
- De 3001 a 4000 traballadores: 7 delegados de Prevención
- De 4001 en diante: 8 delegados de Prevención.

Nas empresas de ata trinta traballadores o Delegado de Prevención será o Delegado de Persoal. Nas empresas de trinta e un a corenta e nove traballadores haberá un Delegado de Prevención que será elixido por e entre os Delegados de Persoal.

3. A efectos de determina-lo número de Delegados de Prevención teranse en conta os seguintes criterios:



a) Os traballadores vinculados por contratos de duración determinada superior a un ano computaranse como traballadores fixos do cadro de persoal.

b) Os contratados por termo de ata un ano computaranse segundo o número de días traballados no período dun ano anterior á designación. Cada douscentos días traballados ou fracción computaranse como un traballador mais.

4. Creación dun órgano específico de carácter paritario dentro da FLC, segundo o previsto no artigo 35.4 parágrafo 2º da Lei de Prevención de Riscos Laborais, para todas aquelas empresas onde non existan delegados de prevención.

### **Artigo 60º.- RECOÑECEMENTOS MÉDICOS**

1. A empresa virá obrigada a realizar recoñecemento médico previo á admisión e recoñecementos médicos periódicos a tódolos traballadores ao seu servizo, ao menos unha vez ao ano.

2. En ámbolos dous casos o recoñecemento médico será axeitado ao posto de traballo de que se trate.

3. A Comisión Paritaria Nacional de Seguridade e Hixiene estudará no futuro a posibilidade e conveniencia de establece-los aspectos mínimos que deba comprender todo recoñecemento médico.

Tamén estudará a forma de evita-la repetición de recoñecementos médicos a un mesmo traballador nun mesmo ano, por cambio de empresa, unha vez que se implante o libreto profesional.

4. Serán de cargo exclusivo da empresa os custos dos recoñecementos médicos e, nos periódicos, os gastos de desprazamentos orixinados polos mesmos.

### **Artigo 61º.- ASPECTOS RELATIVOS Á SEGURIDADE E SAÚDE NO SECTOR DA CONSTRUCIÓN**

En todo o non regulado nos artigos precedentes, en materia de seguridade e saúde laboral, estarase ao disposto e regulado no Libro II do Convenio Xeral.

#### Capítulo XII

#### Solución extraxudicial de conflitos laborais

### **Artigo 62º.- SOLUCIÓN EXTRAXUDICIAL DE CONFLITOS LABORAIS**

As partes asinantes asumen o contido do Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflitos de Traballo (A.G.A.), publicado no D.O.G. do 24 de maio de 2013, que desenvolverán os seus efectos nos ámbitos do presente Convenio, co alcance previsto no propio A.G.A.



*DISPOSICIÓN FINAL*

No non disposto no presente Convenio Colectivo, estarase ao establecido no VI Convenio Xeral do Sector da Construción, publicado no BOE de data 26 de setembro de 2017, e ao Acordo de modificación do VI Convenio Xeral, publicado no BOE de data 5 de agosto de 2022, e demais normas de xeral aplicación.

*DISPOSICIÓN ADICIONAL I*

O presente convenio colectivo redactarase en lingua galega e publicarase na mesma forma no Boletín Oficial de Pontevedra e no Diario Oficial de Galicia.

*DISPOSICIÓN ADICIONAL II*

Os traballadores teñen dereito a desenvolver-la súa actividade laboral profesional en lingua galega recoñecendo, desta maneira, a empresa, a oficialidade de dita lingua e os dereitos lingüísticos dos traballadores recollidos na Lei.

No seo da empresa, a dirección e os representantes dos traballadores fomentarán o uso da lingua galega.

*DISPOSICIÓN ADICIONAL III*

Faise constar que as modificacións introducidas neste convenio, para a súa adaptación ao Convenio Xeral do Sector da construción, terán validez en tanto en canto continúe en vigor dito convenio.

*DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMEIRA*

As táboas salariais fixada neste convenio para o ano 2022 non xerarán atrasos. A súa aplicación será a partir do 1 de xaneiro de 2023.

*DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA*

Establécese un plus lineal salarial de 300 €; que non será absorbido por ningún concepto, nin consolidable máis alá do seu vencemento, aplicable aos traballadores suxeitos ao convenio do sector da construción. O seu abono será efectivo nun prazo máximo dun mes a partir da data da publicación no BOPPO do presente convenio.

A este plus terán dereito tódolos traballadores do sector que teñan prestado os seus servizos durante o ano 2022 de forma proporcional ao tempo efectivamente traballado nese ano.

*DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCEIRA*

Se durante o 2023 houberse que aplicar o Plan de Pensións, a Comisión Negociadora do presente convenio analizará e debartirá as medidas a adoptar.



Venres, 9 de xuño de 2023

Núm. 111

**TÁBOA DE NIVEIS**

-Nivel	Categoría
II	-PERSOAL TITULADO SUPERIOR
III	-PERSOAL TITULADO MEDIO, Xefe Administrativo 1ª, Xefe Sección Organización 1ª.
IV	-ENCARGADO XERAL, Xefe de Persoal, Axudante de Obra, Encargado Xeral de Fabrica.
V	-ENCARGADO XERAL DE OBRA, Xefe Administrativo de 2ª, Delineante Superior, Xefe de Sección de Organización Científica do traballo de 2ª, Xefe de Compras.
VI	-DELINEANTE DE 1ª, Xefe ou Encargado de Taller, Encargado de Sección de Laboratorio, Escultor de Pedra e Mármore, Práctico de Topografía de 1ª, Técnico de Organización de 1ª.
VII	-CAPATAZ, Delineante de 2ª, Técnico de Organización de 2ª, Práctico de Topografía de 2ª, Analista de 1ª, Viaxante, Especialista de Oficio.
VIII	-OFICIAL DE OFICIO DE 1ª, Oficial Administrativo de 1ª, Corredor de Praza, Inspector de Control, Sinalización e Servizos, Analista de 2ª.
IX	-OFICIAL DE OFICIO DE 2ª, Oficial Administrativo de 2ª, Axudante Topográfico, Auxiliar de Organización, Vendedores, Conserxe.
X	-AXUDANTE DE OFICIO, Auxiliar administrativo, Especialista de 1ª, Auxiliar de Laboratorio, Vixiante, Almaceneino, Enfermeiro, Cobrador, Garda-Xurado.
XI	-PEÓN ESPECIALIZADO, Especialista de 2ª.
XII	-PEÓN ORDINARIO, Limpador/a.
XIII	-PINCHES e/ ou APRENDICES de 16 e 17 anos, Botóns.

**ANEXO I****TÁBOA DE SALARIOS 2022**

Nivel	Salario base 14 pagas iguais	Plus Extra salarial		Total Anual	Hora Extra sen complmtos
		Día	Mes		
II	2.118,25	5,52	108,89	30.853,34	24,53
III-IV	1.668,65	5,52	108,89	24.558,94	19,37
V	1.545,80	5,52	108,89	22.839,04	17,93
VI	1.482,90	5,52	108,89	21.958,44	17,52
VII	1.458,74	5,52	108,89	21.620,20	17,19
VIII	1.444,17	5,52	108,89	21.416,22	17,14
IX	1.405,23	5,52	108,89	20.871,06	16,74
X	1.363,51	5,52	108,89	20.286,98	16,38
XI-XII	1.333,75	5,52	108,89	19.870,34	16,13
XIII	910,68	5,52	108,89	13.947,36	

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:  
<https://sede.depo.gal>  
Código seguro de verificación:BTNS6CNAK8YSCMLD

Venres, 9 de xuño de 2023

Núm. 111

**TÁBOA DE SALARIOS 2023**

Nivel	Salario base 14 pagas iguais	Plus Extra salarial		Total Anual	Hora Extra sen complmtos
		Día	Mes		
II	2.181,80	5,69	112,25	31.779,93	25,27
III-IV	1.718,71	5,69	112,25	25.296,67	19,95
V	1.592,17	5,69	112,25	23.525,11	18,47
VI	1.527,39	5,69	112,25	22.618,19	18,05
VII	1.502,50	5,69	112,25	22.269,73	17,71
VIII	1.487,50	5,69	112,25	22.059,73	17,65
IX	1.447,39	5,69	112,25	21.498,19	17,24
X	1.404,42	5,69	112,25	20.896,61	16,87
XI-XII	1.373,76	5,69	112,25	20.467,37	16,61
XIII	938,00	5,69	112,25	14.366,73	

**ANEXO II**

**ANTIGÜIDADE CONSOLIDADA Á DATA 21-11-96**

Nivel	2 anos	3 anos	4 anos	5 anos	Sumar cada ano mais
II	15,53	23,30	31,06	37,27	6,21
III-IV	11,97	17,95	23,93	28,72	4,78
V	11,11	16,67	22,23	26,67	4,45
VI	10,75	16,13	21,50	25,81	4,30
VII	10,71	16,07	21,42	25,71	4,29
VIII	10,69	16,03	21,37	25,65	4,27
IX	10,49	15,73	20,98	25,17	4,20
X	10,27	15,41	20,54	24,65	4,11
XI-XII	10,15	15,23	20,30	24,37	4,06

Poden verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:  
<https://sede.depo.gal>  
Código seguro de verificación:BTNS6CNAK8YSCMLD



Venres, 9 de xuño de 2023

Núm. 111

**ANEXO III****CALENDARIO LABORAL****ACTA FESTIVOS 2023**

17 Novembro 2022

**ASISTENTES:****Representación Social :****FCM-CIG:**

Xosé Xoán Melón González  
Carlos Méndez Iglesias  
Jesús Domínguez Vidal  
Joaquín Chamadoira Alonso  
Aitor Maquieira Rodríguez  
Xaquín Agulla Gómez

**CC.OO do HABITAT.:**

Luis Rodas García  
Francisco Estévez Rodríguez  
Valeriano González Alejandro

**FICA-UGT:**

José Carlos Casal Iglesias

**Representación Empresarial****ACP**

Jesús Fontán Piñeiro  
Roberto Seco Vázquez  
Lucía Castro Souto  
Celso Piñeiro Malvar  
Javier Carballeda Alonso

En Vigo, nos locais da Confederación Provincial de Empresarios de Pontevedra, sendo as 18:00 horas do día 1 de novembro de 2022, reúnese a mesa da Comisión Negociadora do Convenio Colectivo do sector da construción da provincia de Pontevedra.

Ambas partes acordan fixar para o ano 2023, os seguintes festivos de convenio:

Con vixencia exclusiva para o ano 2023, para adaptala xornada anual, se fixan como festivos de convenio e remunerábeis a tódolos efectos, os seguintes días:

- 20 e 21 de febreiro, 27 de marzo, 13 de abril, 24 de xullo, 14 de agosto, 13 de outubro e 7 e 29 de decembro.

Nos concellos onde a festividade local coincida con día Non laborable ou Festivo de convenio, trasladarase ao día inmediatamente seguinte. Para o ano 2023 serán festivos de convenio os seguintes días:

- 9 de xaneiro: Illa de Arousa e Pontecesures.
- 22 de febreiro: Crecente, Illa de Arousa, O Rosal, Salceda de Caselas, Tomiño, Tui, Vilaboa e Vilanova de Arousa..
- 26 de xuño: Poio.
- 26 de xullo: Valga.
- 31 de xullo: As Neves.
- 7 de agosto: Ass Neves.
- 16 de agosto: Catoira e A Guarda.
- 18 de setembro: Vilanova de Arousa.
- 25 de setembro: A Guarda.
- 16 de outubro: O Covelo.
- 13 de novembro: Bueu, Moaña e Vilaboa.

Non obstante, estes días poderán ser modificados por acordo entre a empresa e os traballadores. Así mesmo, en cada empresa fixarase no correspondente calendario laboral o resto



Venres, 9 de xuño de 2023

Núm. 111

dos días necesarios para axustarse á xornada anual máxima como non laborables retribuídos, por acordo entre a empresa e os traballadores.

Se autoriza a D. Ignacio Bouzada Gil, con número de D.I. 35.468.859-F, do Consello Galego de Relacións Laborais, para a inscrición deste acordo na Plataforma Regcom, así como en tódolos rexistros correspondentes para a súa validación e publicación.

Dándose por finalizada a reunión sendo as 18:30 horas do día e lugar arriba indicados, de todo o cal as partes dan fe coa súa sinatura.

## **A N E X O   I V**

### **MODELO DE RECIBO DE FINIQUITO DA RELACIÓN LABORAL**

Nº .....

*Recibo de finiquito*

Don .....  
que traballou na empresa .....  
dende ..... ata .....  
coa categoría de .....  
declaro que recibín desta, a cantidade de .....  
euros en concepto de liquidación total pola miña baixa na empresa.

Quedando así indemnizado e liquidado, por tódolos conceptos que puidesen derivarse da relación laboral que unía as partes e que queda extinguida, manifestando expresamente que máis nada teño que reclamar, estando de acordo en elo coa empresa.

En ....., a ..... de ..... de .....

O traballador

O traballador (1) ..... usa do seu dereito a que estea presente na sinatura un representante legal seu na empresa, ou, no seu defecto, un representante sindical dos sindicatos asinantes do presente Convenio.

(1) SÍ ou NON.

Este documento ten unha validez de quince días naturais, a contar dende a data da súa expedición.

Expedido por .....

Data da expedición .....

Selo e sinatura

Este recibo non terá validez sen o selo e sinatura da organización empresarial correspondente, ou se se formaliza en fotocopia ou noutro medio de reprodución.





Venres, 9 de xuño de 2023

Núm. 111

**A N E X O V**

**CLÁUSULA ANEXA AO CONTRATO DE TRABALLO ADSCRITO A OBRA**

**A) Proposta de nova colocación con aviso previo de extinción (con efecto do \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de 20\_\_\_\_) do contrato de traballo por causas inherentes á persoa traballadora (marcar a causa cunha X):**

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

**B) Proposta de nova colocación efectiva:**

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

\_\_\_\_\_  
Será de aplicación o calendario laboral da provincia, o contrato de traballo será a tempo \_\_\_\_\_, o horario de traballo será o propio da obra.

**2. Situación da obra:** A obra encontrase sita na localidade de \_\_\_\_\_ provincia de \_\_\_\_\_, na rúa/avenida/camiño \_\_\_\_\_, número \_\_\_\_\_.

**3. Data da incorporación:** a data de incorporación será o día \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_\_\_, a las \_\_\_\_:\_\_\_\_.

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

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

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_\_\_

Recibín: \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_\_\_

Asd.: \_\_\_\_\_  
A empresa

Asd.: \_\_\_\_\_  
A persoa traballadora

