



Domicilio: Plaza San Rosendo, 17 bajo 32001 Ourense.

Nombre del río o corriente: Regueiro de Gateira.

Término municipal y provincia: Carballeda de Avia (Ourense).

Coordenadas: X = 567753 Y = 4.687331.

Breve descripción de las obras y finalidad:

Las obras consistirían en la construcción de una pasarela en dominio público hidráulico del arroyo Regueiro de Gateira, en el término municipal de Carballeda de Avia (Ourense).

Se hace público para general conocimiento por un plazo de 30 días, contado a partir del siguiente a la fecha de publicación de este anuncio en el BOP, a fin de que los que se consideren perjudicados con lo solicitado puedan presentar sus reclamaciones, durante el indicado plazo, en el Ayuntamiento de Carballeda de Avia o en la Confederación Hidrográfica del Miño-Sil (Comisaría de Aguas, c/ Progreso, 6, 32071, Ourense), donde estará de manifiesto el expediente.

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

R. 4.502

III. COMUNIDADE AUTÓNOMA

III. COMUNIDAD AUTÓNOMA

Consellería de Traballo e Benestar

Departamento Territorial Ourense

Sección Relacións Laborais

Asunto: Convenio colectivo cc/Construción de Ourense 2010

Unha vez visto o texto do Convenio colectivo para o sector da construción da provincia de Ourense para o ano 2010 (código n.º 3200155) suscrito o día 27 de setembro de 2010, dunha parte, polos/as designados/as pola Asociación Provincial de Empresarios da Construción de Ourense, en representación da parte empresarial e, doutra, polos/as designados/as das centrais sindicais FECOMA-CCOO, MCA-UXT e FCM-CIG, en representación dos/as traballadores/as do sector e, de conformidade co disposto no artigo 90.2º e 3º do Estatuto dos traballadores, texto refundido aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1995 do 24 de marzo, Real decreto 1040/1981, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo e 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 e as demais normas aplicables do dereito común, este departamento territorial acorda:

Primeiro.- Ordena-la súa inscrición no libro de rexistro de convenios colectivos de traballo, que conta neste departamento territorial (Servizo Relacións Laborais), e notificación ás representacións empresarial e social da comisión negociadora.

Segundo.- Ordena-lo seu depósito na Unidade de Mediación, Arbitraje e Conciliación (UMAC) do Servizo de Relacións Laborais.

Terceiro.- Dispoñe-la súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Ourense, 14 de outubro de 2010. O xefe territorial.

Asdo.: José Selas Souto.

Convenio colectivo para o sector da construción da provincia de Ourense para o período comprendido entre o 1 de xaneiro de 2010 ó 31 de decembro de 2010.

Artigo 1º.- Ámbito de aplicación.

Este convenio colectivo será de aplicación e obrigado cumprimento nas seguintes actividades:

a) As dedicadas á construción e obras públicas, comprendendo:

- Albanelería.
- Formigón.
- Pintura para decoración e empapelado.
- Carpintería de armar.
- Embaldosado e solado.
- Empedrado e lastrado.
- Escultura, decoración e escaiola.
- Estucado e revogado.
- Pedra e mármore, incluíndose as fábricas e talleres de serra de labra, tanto mecánica como manual.
- Portlandistas de obra.
- Pocería.
- Canteiras, graveiras, areeiras e a explotación e manufactura de terras industriais, ben explotadas ó descuberto, galerías ou minas e vetas explotadas para uso propio polas empresas dedicadas principalmente á construción e obras públicas en xeral, aínda que a produción non se absorba totalmente por estas.
- Canteiras, graveiras e areeiras, cuxa materia se destine a construción e obras públicas e non sexan explotadas directamente por empresas construtoras.
- Os traballos que se realicen nos portos, en terra firme, peiraos e espigóns.
- Fabricación de elementos auxiliares e materiais da construción para a súa exclusiva ou preferente utilización e consumo, absorbéndose nas propias obras toda ou a maior parte de devandita produción.
- Rexeneración de praias.
- Movemento de terras.
- Carpintería utilizada polas empresas da construción, ben sexa nas obras ou nos seus talleres; con todo, non será de aplicación este convenio a aqueles talleres de carpintería que aínda traballando con elementos para a construción non pertencen a empresas deste ramo.
- Colocación de artigos de pedra artificial, puída ou sen puír, así como a súa fabricación a pé de obra para a utilización exclusiva desta.
- Colocación de illantes en obras, como actividade principal.
- Abastecemento e saneamento de augas, colocación de tubaxes e elementos accesorios destas; apertura e peche de gabias e as súas reparacións, incluíndo as que se realizan para calquera clase de instalacións de subministracións, tales como gas, teléfono, electricidade, etc., cando sexa empregado, principalmente, por persoal de construción e obras públicas.
- A confección de canizos e ceos rasos.
- As empresas inmobiliarias, incluídas as cooperativas de vivendas.
- As empresas dedicadas ó estudo, planeamento e construción de obras públicas e particulares (estradas, viadutos, túneles, autoestradas, pasos elevados) ou simplemente á realización das obras indicadas.
- A promoción ou execución de urbanizacións.
- A promoción da edificación de inmobles de calquera xénero.
- Empresas dedicadas a cimentacións e as que realicen sondaxes para a construción principalmente.
- Empresas cuxa actividade principal consista no aluguer de maquinaria e equipo para a construción, co persoal para o seu manexo.
- Empresas de rehabilitación, mantemento e demolición e derrubamentos de obras.
- Talleres de fabricación de ferralla, cuxo destino principal sexa para a construción.



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

- Xestión de residuos en obra.

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

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

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

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

Exceptúanse os traballos das empresas explotadoras de terras industriais que veñan regulándose pola Regulamentación nacional de traballo nas minas de fosfatos, xofre, potasa, talco e demais explotacións mineiras non comprendidas noutra regulamentación.

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

En desenvolvemento do disposto no apartado d) do artigo 3 deste convenio, son de aplicación os seus preceptos ó persoal de embarcacións, artefactos flotantes e explotacións de ferrocarrís auxiliares das obras de portos e, en xeral, a todos aqueles traballadores empregados na construción ou reparación destes, así como as ampliacións, modificacións e excepcións que se establezan para este grupo a condición de que o seu traballo se efectúe de xeito exclusivo para a construción e reparación dos portos.

e) O comercio de construción maioritario e exclusivista.

En desenvolvemento do disposto no apartado e) do artigo 3 deste convenio, rexeranse polo mesmo o comercio de calquera dos artigos elaborados por empresas incluídas dentro do ámbito deste convenio ou destinadas ó uso principal destas, conforme ás súas propias funcións e actividades, sempre que sexan almacenistas e exclusivistas.

Artigo 2º.- Ámbito persoal.

Afecta a tódolos traballadores que presten os seus servizos laborais nas empresas descritas no artigo anterior e ós que sexan contratados durante a vixencia deste convenio, tanto nas empresas establecidas como naquelas que poidan establecerse. Igualmente, afectará a todos aqueles traballadores que, prestando servizos laborais nunha empresa ourensá, se despracen fóra da provincia.

Artigo 3º.- Vixencia.

Este convenio substitúe e anula os anteriores acordos vixentes e entrará en vigor o día da súa publicación no Boletín oficial da Provincia de Ourense e expira o 31 de decembro de 2010.

Terá efectos económicos salariais retroactivos desde o 1 de xaneiro de 2010. A cotización dos atrasos á Seguridade Social farase xuntamente coa do mes correspondente á data do cobro efectivo por parte dos traballadores, quedando condicionada ó referido aboamento efectivo. As diferenzas económicas deberán ser aboadas, de se-lo caso, dentro dos quince días seguintes á data de vixencia deste convenio.

Os traballadores que extinguen o seu contrato de traballo con anterioridade á firma deste convenio, terán igual dereito ó cobro dos referidos atrasos.

Artigo 4º.- Duración e denuncia.

Este convenio terá unha duración anual, estendéndose dende o 1 de xaneiro de 2010 ata o 31 de decembro de 2010. Unha vez

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

A denuncia será sempre expresa e por escrito, e cunha antelación mínima dun mes á data do seu vencemento ou de calquera das súas prórrogas, de se-lo caso.

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

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

Artigo 6º.- Lexislación complementaria.

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

Artigo 7º.- Comisión paritaria.

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

Os acordos deste comité terán a mesma eficacia que a cláusula que sexa interpretada. Como membros integrantes deste comité, e por parte das centrais sindicais, désígnanse como titulares:

Por FECOMA-CCOO: Antonio Pérez Jácome

Por MCA-UXT: Javier Carreiro Vázquez

Por FCM-CIG: Xan Losada González

E pola Asociación Provincial de Empresarios da Construción de Ourense: Manuel Novoa Velo, José Antonio Pérez Fernández e Cesáreo Fernández Ríos

A comisión deberá de reunirse, polo menos, unha vez ó trimestre, e o seu funcionamento realizarase na forma que esta acorde.

Artigo 8º.- Funcións e procedementos da Comisión Paritaria.

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

a) Vixilancia e seguimento do cumprimento deste convenio.

b) Interpretación da totalidade dos preceptos deste convenio.

c) Por solicitude dalgunha das partes, mediar e/ou intentar conciliar, de se-lo caso, e logo do acordo e da solicitude destas, arbitrar en cantas ocasións e conflitos, todos eles de carácter colectivo, poidan suscitarse na aplicación deste convenio.

d) Entender, de forma previa e obrigatoria á vía administrativa e xurisdiccional, nos termos previstos no apartado 2 deste artigo, sobre a formulación de conflitos colectivos que xurdan pola aplicación e interpretación deste convenio.

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

2. Como trámite que será previo e preceptivo a toda actuación administrativa ou xurisdiccional que se promova, as partes signatarias deste convenio obríganse a pór en coñecemento da Comisión Paritaria cantas dúbidas, discrepancias e conflitos colectivos, de carácter xeral, puidesen exporse en relación coa interpretación e aplicación deste, sempre que sexan da súa competencia conforme ó establecido no apartado anterior, a fin de que, mediante a súa intervención se resolva o problema exposto ou, se iso non fose posible, emita ditame respecto diso. O devandito trámite previo entenderase cumprido no caso



de que transcorrese o prazo previsto no seguinte apartado 5 sen que emita resolución ou ditame.

3. Sen prexuízo do pactado no apartado 3 do artigo 20 do CGSC, establécese 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 poida 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 que lle asisten ó proponente.
- c) Proposta ou petición concreta que se formule á comisión.

O escrito-proposta acompañaranse de cantos documentos se entendan necesarios para a mellor comprensión e resolución do problema.

4. A comisión poderá solicitar, por vía de ampliación, canta información ou documentación estime pertinente para unha mellor ou máis completa información do asunto, para cuxo efecto concederá un prazo ó 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 resolver a cuestión suscitada ou, se iso non fose posible, emitilo oportuno ditame. Unha vez transcorrido o devandito prazo sen producirse resolución nin ditame, quedará aberta a vía administrativa ou xurisdiccional competente.

6. As partes asinantes asumen o contido íntegro do Acordo sobre Solución Extraxudicial de Conflitos Laborais (ASEC) e do seu regulamento de aplicación, publicados no BOE do 8 de febreiro de 1996, que se desenvolverá para os seus efectos nos ámbitos do Convenio xeral do sector da construción (CGSC), co alcance previsto no propio ASEC.

Artigo 9º.- Xornada laboral.

Durante a vixencia deste convenio establécese unha xornada laboral anual de 1.736 horas de traballo efectivo, e as dúas horas que faltan ata completar as 1.738 horas establecidas no artigo 64.1 do vixente Convenio xeral do sector da construción, engadiranse ás que correspondan por convenio no ano 2011, polo que se fixa a xornada efectiva para 2011 en 1.740 horas. Establécese unha xornada laboral de corenta horas semanais de traballo efectivo, distribuídas en oito horas diarias de luns a venres, ambos inclusive.

Para axusta-lo calendario laboral anual neste exercicio de 2010, fíxanse como días non laborais o 4 e 5 de xaneiro, 15 de febreiro (luns de Entroido), 26 de xullo, 11 de outubro, 12 de novembro, 7, 9, 10, 24 e 31 de decembro.

Logo do acordo entre a empresa e o traballador, as ditas datas poden ser permutadas por outras. Cando un festivo local coincida con algún festivo de convenio, este pasarase ó anterior ou posterior día laboral. Estes días así establecidos non computarán para o efecto do goce das vacacións.

Artigo 10º.- Soldo base e remuneración total.

Segundo anexo I.

Artigo 11º.- Complemento de asistencia.

Establécese un complemento de asistencia para os traballadores das categorías II e XIV con rendemento normal e que non teñan ningunha falta de asistencia ó traballo non xustificada (importe segundo anexo I).

Artigo 12º.- Perda do complemento de asistencia.

A primeira xornada non traballada completa suporá a perda de catro días do complemento; a segunda, a perda de dez días do complemento, e a terceira, a perda total.

As faltas inxustificadas computaranse dentro de cada mes natural, e para determina-lo complemento de asistencia diario divídese entre vinte e cinco a cantidade que consta na táboa de remuneracións.

A perda deste complemento é independente das sancións que poidan ser impostas con base na normativa vixente.

Artigo 13º.- Complemento de transporte.

Establécese un complemento de transporte, tal como se reflicte no anexo I, que se lles aboará a tódolos traballadores, calquera que sexa a distancia que separa o centro de traballo do seu domicilio. Será satisfeito única e exclusivamente en xornada completa realmente traballada. Este complemento non cotizará á Seguridade Social nin accidente de traballo.

Artigo 14º.- Incrementos económicos.

Para o ano 2010, e tal como se reflicte no anexo I, aplícase un incremento económico do un coma cinco por cento (1,5%) sobre as táboas salariais revisadas o 31 de decembro de 2009 nos conceptos de salario base, gratificacións extraordinarias, retribución de vacacións e complementos salariais.

Artigo 15º.- Cláusula de garantía salarial.

Para o ano 2010, tal como se recolle na acta 1/2010 da Comisión Negociadora do IV Convenio xeral do sector da construción, os axentes sociais, co fin de impulsa-la economía da provincia de Ourense e recupera-la actividade do sector, conviñeron non tomar como referencia o “IPC previsto nos orzamentos xerais do Estado para o exercicio”, senón adoptar como “referencia dos axentes sociais para os incrementos salariais no sector da construción” o índice cero.

Polo tanto, para o ano 2010, non haberá revisión das táboas salariais contidas no anexo I.

Artigo 16º.- Axudas de custo.

Establécese unha axuda de custo igual para tódolos traballadores de 29,02 euros diarios, e unha media axuda de custo de 12,77 euros diarios. Non obstante, pódense substituí-los ditos importes pola fórmula, que de común acordo deberán de establecerse, de gastos para xustificar.

Artigo 17º.- Antigüidade consolidada.

Como consecuencia do Acordo sectorial nacional da construción sobre o concepto económico de antigüidade asinado o 18 de outubro de 1996 (BOE do 21 de novembro de 1996), xa incorporado a este convenio provincial, asúmense por ámbalas partes asinantes os seguintes compromisos:

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

Ó importe anterior así determinado engadirase, de se-lo caso, a cada traballador que xa viñese percibindo contía por este concepto, o importe equivalente á parte proporcional de antigüidade que o traballador tivese xerada e non cobrada o 21 de novembro de 1996, calculándose por defecto ou por exceso, por anos completos. Para o cálculo dos importes desta parte de antigüidade xerada e non cobrada teranse en conta os importes que para cada categoría e nivel fixe o convenio.

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

Artigo 18º.- Prima de casado.

A todo traballador fixo que leve como mínimo seis meses de servizo na empresa e que contraia matrimonio, se lle outorga-



rá unha gratificación por matrimonio de noventa con quince euros (90,15 euros).

Artigo 19º.- Roupas de traballo.

O persoal afecto por este convenio seralle entregado pola empresa unha peza de traballo ou funda e un par de botas normais e adecuadas ó centro de traballo e cada seis meses, sendo obrigatorio o seu uso cando o traballo así o requira.

As devanditas pezas son propiedade en todo momento da empresa e o traballador virá obrigado ó seu bo uso e conservación. As empresas poderán facer constar nelas os seus nomes, anagramas e actividades. O incumprimento de devandita entrega suporá o aboamento de cincocentas pesetas mensuais ó traballador.

Artigo 20º.- Indemnización-compensación en caso de accidente laboral e hospitalización.

Tódolos traballadores afectados por este convenio, en caso de accidente laboral, hospitalización, e/ou enfermidade profesional, percibirán durante o período de IT ou hospitalización de se-lo caso, e a cargo da empresa, a diferenza entre o salario líquido que viña percibindo nunha mensuralidade normal e a prestación económica de IT, incluíndo as pagas extraordinarias ou o rateo destas. É dicir, o empresario complementará a prestación por IT ata o 100% do salario que convencionalmente corresponda ó traballador.

No caso de IT, por enfermidade común, o traballador percibirá durante os tres primeiros días o 50% do seu salario na primeira baixa do ano e unha soa vez. A partir do 1 de xaneiro de 2009 o traballador percibirá durante os tres primeiros días o 60% do seu salario na primeira baixa do ano e unha soa vez.

Con independencia das prestacións a cargo da entidade xestora por incapacidade laboral transitoria derivada de enfermidade común e profesional, accidente laboral ou non laboral, e só para os casos que sexa necesaria a hospitalización, as empresas aboarán un complemento que, sumado ás prestacións regulamentarias, garanta o 100 por cen do salario base e complementos salariais establecidos neste convenio durante a aludida hospitalización e os sesenta días seguintes, sempre que continúe a situación de incapacidade laboral transitoria.

Artigo 21º.- Indemnizacións.

1. Establécese a seguinte indemnización para tódolos traballadores afectados por este convenio.

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

b) En caso de morte, incapacidade permanente absoluta e gran invalidez, derivadas de accidente de traballo (incluído “in itinere”) e/ou enfermidade profesional: 46.000 euros.

c) En caso de incapacidade permanente total para profesión habitual do traballador no sector da construción, derivada de accidente de traballo (incluído “in itinere”) ou enfermidade profesional: 27.000 euros.

2. Salvo designación expresa de beneficiarios polo asegurado, a indemnización faráselle efectiva ó traballador accidentado ou, en caso de falecemento, ós herdeiros legais do traballador.

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

4. Para os efectos de acreditarlo dereito ás indemnizacións aquí pactadas considerárase como data do feito causante aque-

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

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

Artigo 22º.- Permisos e licenzas.

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

Os sinalados no Convenio xeral do sector da construción.

Dous días naturais por matrimonio de fillos.

O tempo necesario, xustificado, por asistencia médica.

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

Artigo 23º.- Cesamento dos traballadores.

O persoal que cese incumprindo o requisito de comunicarllo á empresa con 8 días de antelación, perderá as remuneracións dos días que non preavise.

A devandita comunicación deberá facela verbalmente ou por escrito, con obrigación por parte da empresa de expedir-lo xustificante correspondente.

Artigo 24º.- Repercusión en prezos.

A comisión deliberadora do convenio, por unanimidade, estima e declara que as melloras establecidas neste producen un incremento salarial que eleva os gastos de man de obra e que por iso, han de ser repercutibles nos prezos, tanto nas obras contratadas con calquera das administracións como con particulares.

Artigo 25º.- Seguridade e Hixiene.

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

Doutra banda, as partes signatarias acordan manter a súa presenza na Comisión Provincial de Seguridade e Hixiene no Traballo, onde están representadas tódalas centrais sindicais (MCA-UXT, FECOMA-CCOO, FCM-CIG) e ACO, así como buscar tódolos mecanismos posibles para unha mellora xeral das condicións de Seguridade e Hixiene para o traballador.

Serán funcións desta comisión:

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

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

- Promover cantas medidas consideren tendentes a mellora-la situación do sector nesta materia, tendo como obxectivo estender a preocupación pola Seguridade e Hixiene a tódolos niveis, fomentando campañas de sensibilización, etc.

- Acometer as xestións necesarias para obter os medios que lle permita desenvolver as súas funcións con eficacia adecuada.

- Cantas outras funcións acorde a propia comisión atribuírse, encamiñadas para os seus fins.

Comisión Convencional de Seguridade e Hixiene:

Como membros integrantes desta comisión convencional, e por parte das centrais sindicais asinantes do convenio, designanse como titulares:

Por MCA-UXT: Javier Carreiro Vázquez

Por FECOMA-CCOO: Antonio Pérez Jácome



Por FCM-CIG: Xan Losada González

E pola Asociación Provincial de Empresarios da Construción de Ourense: Manuel Novoa Velo, José Antonio Pérez Fernández e Cesáreo Fernández Ríos

Esta comisión convencional abordará todo o relacionado coa sinistralidade laboral, prevención, avaliación de riscos e campañas específicas, dentro do propio marco convencional.

Artigo 26º.- Desgaste de ferramentas.

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

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

Artigo 27º.- Entrega das copias básicas dos contratos.

A obrigatoriedade da entrega da copia básica dos contratos realizarase conforme á Lei 2/1.991 do 7 de febreiro.

Artigo 28º.- Formación continua.

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

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

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

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

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

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

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

g) Os permisos individuais de formación, recollidos no II Acordo nacional de formación continua, rexeranse polos dispostos neste.

Artigo 29º.- Ingreso no traballo.

1. A admisión do persoal efectuarase de acordo coas disposicións vixentes na materia e en ningún caso antes de que o traballador cumpra 16 anos.

2. As empresas están obrigadas a rexistrar na oficina pública de emprego no prazo dos dez días seguintes á súa concertación, os contratos realizados por escrito ou a comunicar, en igual prazo, as contratacións efectuadas aínda que non exista obrigación legal de formalizalas por escrito.

Artigo 30º.- Probas de aptitude.

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

2. O traballador, con independencia da súa categoría profesional, e antes da súa admisión na empresa, será sometido a

un recoñecemento médico, segundo se establece no artigo seguinte.

3. Unha vez considerado apto, o traballador contratado deberá ser inscrito no libro de matrícula do centro de traballo correspondente, debendo achegar para iso a documentación necesaria e asinar nel.

Artigo 31º.- Recoñecementos médicos.

Sen prexuízo de cantas obrigacións e criterios se establecen, en canto a vixilancia da saúde, no artigo 22 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, as partes acordan:

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

Os recoñecementos periódicos posteriores ó de admisión serán de libre aceptación para o traballador, aínda que, a requirimento da empresa, deberá asinar a non-aceptación cando non desexe someterse ós devanditos recoñecementos.

2. En tódolos casos o recoñecemento será adecuado ó posto de traballo de que se trate.

3. A Comisión Paritaria Sectorial de Seguridade e Saúde estudará no futuro a posibilidade e conveniencia de establecer os 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 a cartilla profesional.

4. Serán por cargo exclusivo da empresa os custos dos recoñecementos médicos e, nos periódicos, ademais, os gastos de desprazamento orixinados por estes.

Artigo 32º.- Período de proba.

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

a) Técnicos titulados superiores e medios: 6 meses.

b) Empregados:

Niveis III, excepto titulados medios, IV e V: 3 meses.

Niveis VI ó XI: 2 meses.

Resto de persoal: 15 días naturais.

c) Persoal operario:

Encargados e capataces: 1 mes.

Resto de persoal: 15 días naturais.

2. Durante o período de proba o traballador terá os dereitos e obrigacións correspondentes á súa categoría profesional e posto de traballo que desempeñe, coma se fora de persoal, excepto os derivados da resolución da relación laboral, que poderá producirse por solicitude de calquera das partes durante o seu transcurso, sen necesidade de aviso previo e sen que ningunha das partes teña dereito a indemnización ningunha, debéndose comunica-la desistencia por escrito.

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

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

Artigo 33º.- Contratación.

O ingreso ó traballo, que poderá realizarse de conformidade con calquera das modalidades de contratación reguladas no texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, dispo-



cións complementarias e neste convenio xeral- será para un posto de traballo concreto. Este vén determinado polas tarefas ou funcións que desempeñe o traballador, a categoría profesional que lle corresponda dentro da clasificación vixente e polo centro de traballo onde se desempeñe a actividade, de maneira que calquera modificación nalgún dos factores anteriores constitúe un cambio de posto de traballo.

Artigo 34º.- Contrato fixo de persoal.

1. O contrato fixo de 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 que realizen os empresarios e traballadores en tódolos centros de traballo de carácter permanente.

2. Co obxecto de fomenta-la contratación indefinida, poderase usar esta modalidade contractual nos supostos previstos na lexislación vixente.

Artigo 35º.- Contrato fixo de obra.

1. Segundo o previsto no artigo 15.1.a) do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores e conforme ó establecido na disposición adicional terceira da Lei 32/2006, do 18 de outubro, reguladora da subcontratación no sector da construción, este contrato ten por obxecto a realización dunha obra ou traballo determinados, e formalizárase sempre por escrito.

2. Este contrato concértase con carácter xeral para unha soa obra, con independencia da súa duración, e terminará cando finalicen os traballos do oficio e categoría do traballador na devandita obra.

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

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

Este cesamento deberá comunicárselle por escrito ó traballador cunha antelación de quince días naturais. Non obstante, o empresario poderá substituír este preaviso por unha indemnización equivalente á cantidade correspondente ós días de preaviso omitidos calculada sobre os conceptos salariais das táboas do convenio aplicable, todo iso sen prexuízo da notificación escrita do cesamento. A citada indemnización deberá incluírse no recibo de salario coa liquidación correspondente ó cesamento.

5. Se se producise a paralización temporal dunha obra por causa imprevisible para o empresario e allea á súa vontade, logo de que a empresa lle dea conta á representación dos traballadores do centro ou, na súa falta, á Comisión Paritaria Provincial, operarán a terminación de obra e cesamento previsto no apartado precedente, a excepción do preaviso.

A representación dos traballadores do centro ou, na súa falta, a Comisión Paritaria Provincial, disporá, de se-lo caso, dun prazo máximo improrrogable dunha semana para a súa constatación contado dende a notificación.

O empresario contrae tamén a obriga de ofrecer de novo un emprego ó traballador cando as causas de paralización da obra desaparezan. A devandita obriga entenderase extin-

guida cando a paralización se converta en definitiva. Logo do acordo entre as partes, o persoal afectado por esta terminación de obra poderá acollerse ó regulado no apartado 3 deste artigo.

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

6. En tódolos supostos regulados nos apartados anteriores, e segundo o previsto no artigo 49.1.c) do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, se establece unha indemnización por cesamento do 7 por 100 calculada sobre os conceptos salariais das táboas do convenio aplicable xerados durante a vixencia do contrato.

Artigo 36º.- Outras modalidades de contratación.

1. Os traballadores que formalicen contratos de duración determinada, por circunstancias da produción ou por interinidade, terán dereito, unha vez finalizado o contrato correspondente por expiración do tempo convindo, a percibir unha indemnización de carácter non salarial por cesamento do 7 por 100 calculada sobre os conceptos salariais das táboas do convenio aplicable xerados durante a vixencia do contrato.

2. Tamén poderá concertarse o contrato de duración determinada previsto no apartado 1.b) do artigo 15 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, contrato cuxa duración máxima será de doce meses nun período de dezoito meses, computándose a dita duración desde que se produza a causa que xustifica a súa realización. En tal suposto, considerarase que se produce a causa que xustifica a realización do citado contrato cando se incremente o volume de traballo ou se considere necesario aumenta-lo número de persoas que realicen un determinado traballo ou presten un servizo.

3. As empresas afectadas por este convenio, cando utilicen os servizos de traballadores con contratos de posta a disposición, aplicarán as condicións pactadas nas táboas salariais do convenio provincial ou, de se-lo caso, autonómico correspondente.

Artigo 37º.- Contrato para a formación.

O contrato para a formación vén regulado polas seguintes disposicións:

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

b) O contrato para a formación terá como obxecto a adquisición da formación teórica e práctica necesaria para o adecuado desempeño dun oficio ou posto de traballo cualificado no sector da construción.

c) O contrato para a formación poderase realizar con traballadores maiores de dezaseis anos e menores de vinte e un anos que non teñan a titulación requirida para formalizar un contrato en prácticas no oficio ou posto obxecto de formación. Cando o contrato se concerte con desempregados que se incorporen como alumnos-traballadores ós programas de escolas taller e casas de oficio, o límite máximo de idade será de vinte e catro anos.

d) Igualmente poderá realizarse o contrato para a formación, sen aplicación do límite máximo de idade anteriormente sinalado, cando se concerte con desempregados que se incorporen como alumnos-traballadores ós programas de talleres de emprego ou se trate de persoas con discapacidade.



e) Non poderán ser contratados baixo esta modalidade por razón de idade, os menores de dezaioito anos para os oficios de vixilante, poceiro e esteador, nin para aquelas tarefas ou postos de traballo que expresamente sexan declarados como especialmente tóxicos, penosos, perigosos e insalubres.

f) O tipo de traballo que debe presta-lo traballador en formación estará directamente relacionado coas tarefas propias do nivel ocupacional, oficio ou posto de traballo obxecto de contrato. Entre estas tarefas inclúense os labores de limpeza e mantemento dos utensilios e ferramentas empregados no labor conxunto coa dilixencia correspondente á súa aptitude e coñcementos profesionais.

g) A duración do contrato non poderá ser inferior a seis meses nin exceder de tres anos para os contratos ós que se refiren os apartados c) e e) precedente, nin de dous anos para os colectivos ós que se refire a letra d) deste artigo.

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

Unha vez expirada a duración máxima do contrato para a formación, o traballador non poderá ser contratado baixo esta modalidade pola mesma ou distinta empresa. Para estes efectos, a empresa poderá solicitar do Servizo Público de Emprego certificación na que conste o tempo que o traballador estivo contratado para a formación con anterioridade á contratación que se pretende realizar.

h) Para a imparti-lo ensino teórico, adoptarase como modalidade a de acumulación de horas nun día da semana ou ben o necesario para completar unha semana enteira de formación. No contrato deberase especifica-lo horario de ensino. En todo caso, a formación teórica dos contratos para a formación, así como a certificación da formación recibida axustaranse ó establecido no Real decreto 395/2007, do 23 de marzo, polo que se regula o subsistema de formación profesional para o emprego.

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

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

Colectivos da letra c) e e) deste artigo

1º ano 60 por 100

2º ano 70 por 100

3º ano 85 por 100

Colectivos das letras d) deste artigo

1º ano 95 por 100

2º ano 100 por 100

Aqueles convenios provinciais que na entrada en vigor deste convenio teñan unha retribución salarial superior ás porcentaxes do primeiro parágrafo deste punto, manterana como condición máis beneficiosa ata ser alcanzado por este, quedando en

consecuencia conxelados os devanditos salarios ata a súa equiparación.

j) Os contratados en formación terán dereito, así mesmo, ós complementos extrasalariais que, de se-lo caso, se establezan en cada convenio colectivo de ámbito inferior, en igual contía que o sinalado para o resto dos traballadores.

k) Con carácter xeral, a suspensión do contrato en virtude das causas previstas nos artigos 45 e 46 do Estatuto dos traballadores non comportará a ampliación da súa duración, salvo pacto en contrario. Non obstante, a situación de incapacidade temporal do contratado para a formación inferior a seis meses, comportará a ampliación da duración do contrato por igual tempo ó que o contrato estea suspendido por esta causa.

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

A Fundación Laboral da Construción, a través dos seus centros propios ou colaboradores, dará a cualificación a través das probas correspondentes, homologadas previamente, tanto do aproveitamento teórico como práctico e decidirá o seu pase á categoría de oficial.

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

Artigo 38º.- Subcontratación.

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

2. Así mesmo, estenderase a responsabilidade á indemnización de natureza non salarial por morte, gran invalidez, incapacidade permanente absoluta ou total derivadas de accidente de traballo ou enfermidade profesional pactada no artigo 62 deste convenio, quedando limitado o ámbito desta responsabilidade exclusivamente respecto dos traballadores das empresas subcontratadas obrigadas polo Convenio Xeral do Sector da Construción.

Artigo 39º.- Subrogación de persoal en contratas de mantemento de estradas ou vías férreas.

1. Co obxecto de contribuír a garanti-lo principio de estabilidade no emprego dos traballadores empregados 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 a que se refire o artigo 3, apartado b) e o anexo I, apartado b) do Convenio xeral do sector da construción, establécese, con carácter exclusivo para tales actividades, a obrigación de subrogación do persoal entre as empresas saínte e entrante, a cal se levará a cabo conforme ós requisitos e condicións que se detallan neste artigo.

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

2. En tódolos supostos de finalización, perda, rescisión ou cesión dunha contrata, así como respecto de calquera outra figura ou modalidade que supoña a substitución entre entida-



des, persoas físicas ou xurídicas que leven a cabo a actividade de que se trata, os traballadores da empresa saínte adscritos a dita contrata pasarán a adscribirse á nova empresa ou entidade que vaia realiza-la actividade obxecto de contrata, respectando esta os dereitos e obrigacións que gocen na empresa substituída.

Dado o carácter de mellora da lexislación vixente que supón a subrogación prevista neste artigo, establécese expresamente que tales dereitos e obrigacións quedarán limitados exclusivamente ós xerados polo último contrato suscrito polo traballador coa empresa saínte de contrata, sen que a empresa entrante se atope vinculada por calquera contrato ou pacto anterior a aquel, particularmente para os efectos de anos de servizo, indemnizacións por despedimento e calquera outros conceptos que tomen en consideración o tempo de prestación de servizos, a menos que xa tivese recoñecido o traballador tales dereitos mediante sentenza xudicial firme con anterioridade a producirse a subrogación e que lle foran comunicados á empresa entrante no prazo e forma regulados neste artigo.

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

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

a) Traballadores, con dereito a reserva de posto de traballo, que no momento da finalización efectiva da contrata teñan unha antigüidade mínima de catro meses nela e que se atopen en situación de suspensión do seu contrato de traballo por algunha das causas establecidas no artigo 45 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores.

b) Traballadores con contrato de interinidade que substitúan algún dos traballadores mencionados no apartado anterior, con independencia da súa antigüidade e mentres dure o seu contrato.

c) Traballadores de novo ingreso que por esixencia do cliente se incorporasen á contrata como consecuencia dunha ampliación que perdure na seguinte contrata, aínda que non leven os catro meses de antigüidade.

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

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

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

a) Certificado do organismo competente de estar ó corrente de pago da Seguridade Social e primas de accidentes de traballo de tódolos traballadores cuxa subrogación se pretende ou corresponda.

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

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

d) Fotocopia do parte de alta na Seguridade Social dos traballadores afectados.

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

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

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

h) De se-lo caso, documentación acreditativa das situacións ás que se refire o apartado 3, parágrafos a, b, c e d deste artigo.

Así mesmo, será necesario que a empresa saínte acredite documentalmente á entrante, antes de producirse a subrogación, mediante copia de documento dilixenciado por cada traballador afectado, que este recibiu da empresa saínte a súa liquidación de partes proporcionais das súas retribucións ata o momento da subrogación, non quedando pendente cantidade ningunha. Para estes efectos, os traballadores que non gozaran das súas vacacións regulamentarias ó producirse a subrogación gozaran coa nova adxudicataria do servizo, que só deberá aboa-la parte proporcional do período que a ela corresponda, xa que o aboamento do outro período corresponde ó anterior adxudicatario, que deberá efectualo na correspondente liquidación.

6. No caso de que unha ou varias contratas cuxa actividade vén sendo desempeñada por unha ou distintas empresas ou entidades se fragmenten ou dividan en distintas partes, zonas ou servizos co obxecto da súa posterior adxudicación, pasarán a estar adscritos ó novo titular aqueles traballadores que cumpran cos requisitos previstos no apartado 3 deste artigo referidos á anterior contrata, e respecto dos que a empresa ou empresas saíntes cumprisen coas obrigacións establecidas no apartado 5 deste.

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

8. A aplicación deste artigo será de obrigado cumprimento para as partes que vincula, empresa ou entidade cesante, nova adxudicataria e traballador, polo que, unha vez cumpridos os requisitos establecidos nos apartados 3, 4 e 5 deste artigo, operará en tódolos supostos de substitución de contratas, partes ou zonas destas que resulten da fragmentación ou división delas, así como nas agrupacións que daquelas poidan efectuarse, aínda tratándose das normais substitucións que se produzan entre empresas ou entidades que leven a cabo a correspondente actividade. Todo iso con independencia dos supostos de sucesión de empresa nos que se estará ó disposto no artigo 44 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores.



9. Non desaparece o carácter vinculante da subrogación prevista neste artigo no caso de que o organismo público que adxudica a contrata suspendese a actividade obxecto desta por un período non superior a doce meses.

Artigo 40º.- Tráballo por tarefa, arreo ou por unidade de obra, con primas á produción ou con incentivo.

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

2. O traballo a tarefa consiste na realización, por xornada, dunha determinada cantidade de obra ou traballo.

Se o traballador termina a tarefa antes de concluí-la xornada diaria, a empresa poderá ofrecerlle, e este aceptar ou non, entre continuar prestando os seus servizos ata a terminación da xornada, ou que abandone o traballo, dando por concluída esta.

No primeiro caso, a empresa deberá aboa-lo tempo que medie entre a terminación da tarefa e a conclusión da xornada diaria, coma se se tratase de horas extraordinarias, pero sen que se computen estas para o efecto do límite fixado para elas no artigo 35.2 do Estatuto dos traballadores e sen que poida esixirse durante o devandito período un rendemento superior ó normal.

3. Nos traballos arreo ou por unidade de obra, e para os efectos da súa retribución, só se atende á cantidade e calidade da obra ou traballo realizado, pagándose por pezas, medidas, anacos, conxuntos ou unidades determinadas, independentemente do tempo investido na súa realización, aínda que pode estipularse un prazo para a súa terminación, nese caso, deberá terminarse dentro del, pero sen que poida esixirse, neste caso, un rendemento superior ó normal.

4. Nos traballos que se presten á súa aplicación, poderán establecerse primas á produtividade ou incentivos, de tal forma que ós maiores rendementos que se alcancen no traballo, correspondan uns ingresos que garden, respecto dos normais, polo menos, a mesma proporción que a dos devanditos rendementos en relación cos normais.

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

6. Previamente á súa implantación ou revisión colectivas destes sistemas, en canto supón casos subsumibles nos supostos de feito do artigo 64.1.4º.d) ó e) do Estatuto dos traballadores, deberá solicitarse, de se-lo caso, ós representantes legais dos traballadores o informe a que o dito precepto se refire, e que deberán estes emitir no prazo improrrogable de 15 días estando suxeitas as citadas á implantación ou revisión ó disposto no artigo 41 do Estatuto dos traballadores.

Artigo 41º.- Discreción profesional.

Como manifestación dos deberes xerais de colaboración e boa fe que reñen a prestación de traballo, o traballador está obrigado a mante-los segredos relativos á explotación e negocios da empresa.

Artigo 42º.- Deberes do empresario.

En relación coa prestación de traballo, o empresario está obrigado a facilitar-lles ós traballadores cantos medios sexan precisos para a adecuada realización do seu labor, así como os medios de protección necesarios para os efectos da súa seguridade e saúde no traballo e velar polo uso efectivo destes, e en

xeral a respecta-los dereitos laborais dos traballadores establecidos no artigo 4 do Estatuto dos traballadores.

Artigo 43º.- Reclamacións dos traballadores.

Sen prexuízo do dereito que asiste ós traballadores de acudir e expo-las súas reclamacións ante a autoridade administrativa ou xurisdiccional competente, poderán presentalas ante a empresa en que prestan servizo, a través dos seus representantes legais ou os seus xefes inmediatos.

As empresas tratarán de resolver estas reclamacións no prazo máis breve posible, con obxecto de evitar ou reduci-la súa presentación formal nas mencionadas instancias.

Artigo 44º.- Ascenso, procedemento.

Os ascensos suxeitaranse ó réxime seguinte:

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

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

- a) Titulación adecuada.
- b) Coñecemento do posto de traballo.
- c) Historial profesional.
- d) Ter desempeñado función de superior categoría profesional.
- e) Superar satisfactoriamente as probas que se propoñan, as cales deberán se-las adecuadas ó posto de traballo para desempeñar.

Artigo 45º.- Recuperación de horas non traballadas.

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

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

Artigo 46º.- Xeración das percepcións económicas.

1. O salario base, xerarase durante tódolos días naturais, polos importes que, para cada categoría e nivel, establece este convenio colectivo.

2. Os complementos salariais de convenio xerarase durante os días efectivamente traballados, polos importes que, para cada categoría e nivel, fixen os convenios colectivos de ámbito inferior.

3. Os complementos extrasalariais de convenio xerarase durante os días de asistencia ó traballo, polos importes fixados nos artigos 11 e 12 deste convenio.

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

- a) Paga de xuño: do 1 de xaneiro ó 30 de xuño.
- b) Paga de Nadal: do 1 de xullo ó 31 de decembro.

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

De acordo coas formas de xeración, a remuneración anual virá dada pola seguinte fórmula:

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

Sendo: RA = Remuneración anual

SB = Salario base



PS = Complementos salariais

PE = Complementos extrasalariais

PJ = Paga de xuño

PN = Paga de Nadal

Artigo 47º.- Pago das percepcións económicas.

1. Tódalas percepcións, excepto as de vencemento superior ó mes, aboaranse mensualmente, por períodos vencidos e dentro dos cinco primeiros días hábiles do mes seguinte ó da súa xeración, aínda que o traballador terá dereito a percibir quincenalmente anticipos cuxa contía non será superior ó 90% das cantidades xeradas.

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

3. O tempo investido no pago de retribucións e anticipos a conta destas, quedará exento do cómputo da xornada laboral, considerándose como de mera permanencia no centro de traballo e, polo tanto, non retribuído para ningún efecto.

4. As empresas quedan facultadas para paga-las retribucións e anticipos a conta destes, mediante cheque, transferencia ou outra modalidade de pago a través de entidade bancaria ou financeira. Se a modalidade de pago fose o cheque nominativo a favor do traballador, este terá dereito a solicitar un permiso de media hora para realiza-lo seu cobro, que será fixado polo empresario dentro do propio día de entrega do cheque ou do día posterior.

5. O traballador deberá facilitarlle á empresa, ó tempo do seu ingreso ou incorporación a esta, o seu número de identificación fiscal (NIF), de conformidade coa normativa aplicable respecto diso.

Artigo 48º.- Gratificacións extraordinarias.

O traballador terá dereito exclusivamente a dúas gratificacións extraordinarias ó ano, que se aboarán nos meses de xuño e decembro, antes do día 15 de cada un deles. As devanditas pagas extraordinarias non se xerarán mentres dure calquera das causas de suspensión de contrato previstas no artigo 45 do Estatuto dos traballadores.

1. Prohibese para os novos contratos o rateo das pagas extraordinarias e da indemnización por finalización de contrato, prohibíndose xa que logo, con carácter xeral o pacto por salario global. O rateo das pagas extraordinarias ou o da indemnización por finalización de contrato consideraranse como salario ordinario correspondente ó período en que indebidamente se incluíu o devandito rateo, todo iso salvo o establecido no parágrafo seguinte.

2. O importe das pagas extraordinarias para o persoal que, en razón da súa permanencia, non teña dereito á totalidade da súa contía, será aboado proporcionalmente conforme ós seguintes criterios:

a) O persoal que ingrese ou cese no transcurso de cada semestre natural, xerará a paga en proporción ó tempo de permanencia na empresa durante.

b) Ó persoal que cese no semestre respectivo, faráselle efectiva a parte proporcional da gratificación no momento de realiza-la liquidación dos seus haberes.

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

Artigo 49º.-Proporcionalidade de xeración das pagas extraordinarias.

O importe das pagas extraordinarias para o persoal que, en razón da súa permanencia, non teña dereito á totalidade da súa contía, será rateado conforme ós seguintes criterios:

a) O persoal que ingrese ou cese no transcurso de cada semestre natural, xerará a paga en proporción ó tempo de permanencia na empresa durante este.

b) Ó persoal que cese no semestre respectivo, faráselle efectiva a parte proporcional da gratificación no momento de realiza-la liquidación dos seus haberes.

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

Artigo 50º.- Traballo excepcionalmente penosos, tóxicos ou perigosos.

1. Ós traballadores que teñan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosos, tóxicos ou perigosos, deberá aboárseles un incremento do 20% sobre o seu salario base. Se estas funcións se efectuasen durante a metade da xornada ou en menos tempo, o complemento será do 10%.

2. As cantidades iguais ou superiores ó complemento fixado neste artigo que estean establecidas ou se establezan polas empresas, serán respectadas sempre que sexan concedidas polos conceptos de excepcional penosidade, toxicidade ou perigo, nese caso non será esixible o aboamento dos incrementos fixados neste artigo. Tampouco virán obrigadas a satisfacerlos citados aumentos, aquelas empresas que os teñan incluídos, en igual ou superior contía, no salario de cualificación do posto de traballo.

3. Se por calquera causa desaparecesen as condicións de excepcional penosidade, toxicidade ou perigo, deixarán de aboarse os indicados incrementos, non tendo por tanto carácter consolidable.

4. En caso de discrepancia entre as partes sobre se un determinado traballo, labor ou actividade debe cualificarse como excepcionalmente penoso, tóxico ou perigoso, corresponde á autoridade xudicial, resolve-lo procedente.

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

Artigo 51º.- Traballo nocturno.

O persoal que traballe entre as vinte e dúas horas e as seis da mañá, percibirá un complemento de traballo nocturno equivalente ó 25 por cento do salario base da súa categoría.

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

Artigo 52º.- Realización de horas extraordinarias.

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

Artigo 53º.- Horas extraordinarias estruturais.

1. Considéranse horas extraordinarias estruturais as motivadas por pedidos ou puntas de produción, ou por calquera circunstancia de carácter estrutural que altere o proceso normal de produción.



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

Artigo 54º.- Retribución das horas extraordinarias.

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

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

3. No caso de que se realizase a compensación prevista no parágrafo anterior, as horas extraordinarias compensadas non se computarán para os efectos dos límites fixados para estas no artigo anterior.

Artigo 55º.- Vacacións.

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

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

3. O dereito a vacacións non é susceptible de compensación económica. Non obstante, o persoal que cese durante o transcurso do ano, terá dereito ó aboamento do salario correspondente á parte de vacacións xeradas e non gozadas, como concepto integrante da liquidación pola súa baixa na empresa.

4. Para os efectos da xeración de vacacións, consideraranse como tempo efectivamente traballado o correspondente á situación de incapacidade temporal, sexa cal fora a súa causa. Non obstante, con carácter xeral, dado que o dereito ó goce de vacacións caduca co transcurso do ano natural, perderase este se ó vencemento deste, o traballador continuase de baixa, aínda que manterá o dereito a percibi-la diferenza que puidese existir entre a retribución de vacacións e a prestación de incapacidade temporal.

5. Cando o período de vacacións fixado no calendario de vacacións da empresa coincida no tempo cunha incapacidade temporal derivada do embarazo, o parto ou a lactación natural ou co período de suspensión do contrato de traballo previsto no artigo 48.4 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, terase dereito a gozar as vacacións en data distinta á da incapacidade temporal ou á do goce do permiso que por aplicación do devandito precepto lle correspondrse, ó finaliza-lo período de suspensión, aínda que termine o ano natural ó que correspondan.

6. Unha vez iniciado o goce do período regulamentario de vacacións, se sobrevén a situación de incapacidade temporal, a duración desta computarase como días de vacación, sen prexuízo do dereito do traballador a percibi-la diferenza que puidese existir entre a retribución correspondente a vacacións e a prestación de incapacidade temporal.

Se a incapacidade temporal se producise logo de pactada a data de inicio para o goce individual das vacacións e antes de que chegue a devandita data, o traballador manterá o dereito a gozar as vacacións ata o transcurso do ano natural, acordándose un novo período de goce logo de producida a alta da incapacidade temporal.

O parágrafo anterior non será de aplicación nos supostos de vacacións colectivas de todo un centro de traballo.

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

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

Artigo 56º.- Locomoción.

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

Cando o persoal desprazado, que poida regresar a pasa-la noite na súa residencia habitual, tivese que empregar, como consecuencia do desprazamento, máis dunha hora en cada unha das viaxes de ida e volta ó lugar de traballo, dende o centro de traballo correspondente, utilizando medios ordinarios de transporte, o exceso aboaráselle ao rateo dos salarios do convenio.

Artigo 57º.- Liquidacións.

1. O recibo da liquidación da relación laboral entre empresa e traballador deberá ser conforme ó modelo que figura como anexo II deste convenio.

2. Toda comunicación de cesamento ou de preaviso de cesamento, deberá ir acompañada dunha proposta de liquidación no modelo citado. Cando se utilice como proposta, non será preciso cubri-la parte que figura logo da data e lugar.

3. O recibo de liquidación será expedido pola Asociación Provincial de Empresarios da Construción de Ourense (ACO), numerado, selado e datado e terá validez unicamente dentro dos quince días naturais seguintes á data no que foi expedido. ACO virá obrigada a levar un rexistro que conteña os datos anteriormente expresados.

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

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

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

Artigo 58º.- Integración social de persoas con discapacidade.

Para os efectos do previsto no artigo 38.1 da Lei 13/1982, do 7 de abril, de integración social de discapacitados, e tendo en consideración que as actividades e traballos nas obras comportan riscos para a saúde e a seguridade dos traballadores, o cómputo do 2% realizarase sobre o persoal adscrito a centros de traballo permanente.

Artigo 59º.- Xubilación.

1. As partes asinantes deste convenio, conscientes de que é necesario acometer unha política de emprego encamiñada a mellora-la estabilidade e a calidade deste, establecen a xubilación obrigatoria ós sesenta e cinco anos de idade, salvo pacto individual en contrario, dos traballadores que teñan cuberto o período mínimo legal de carencia para obtela e cumpran os demais requisitos esixidos pola lexislación da Seguridade Social para ter dereito á pensión de xubilación na súa modalidade contributiva.

2. A devandita medida atópase directamente vinculada ó obxectivo de mellora da estabilidade no emprego, cuxa manifestación neste convenio colectivo se atopa na regulación do contrato fixo de obra do sector da construción previsto no arti-



go 20, así como á prolongación do prazo máximo de duración dos contratos eventuais por circunstancias da produción, acumulación de tarefas ou exceso de pedidos, contemplada no artigo 21 deste convenio.

3. Así mesmo a devandita xubilación obrigatoria está vinculada ó obxectivo de mellora da calidade do emprego a través das distintas medidas incorporadas a este convenio en materia de prevención de riscos laborais tales como a regulación dun organismo de carácter paritario en materia preventiva, o establecemento de programas formativos e contidos específicos en materia preventiva, o Programa de acreditación sectorial da formación recibida polo traballador e o establecemento da Fundación Laboral da Construción, cuxos obxectivos son o fomento da formación profesional, a mellora da saúde e da seguridade no traballo, así como eleva-la cualificación profesional do sector, co fin de profesionalizar e dignifica-los distintos oficios e empregos do sector da construción.

Doutra banda co establecemento da remuneración bruta mínima anual, as partes asinantes inclúen unha mellora nas condicións retributivas do sector que redunda na calidade do seu emprego.

4. Respecto da xubilación anticipada e parcial, estarase ó disposto na lexislación vixente en cada momento.

Anexo I

Convenio provincial do sector da construción da provincia de Ourense

Táboa de retribucións para o período 01/01/2010 ó 31/12/2010

Nivel; Categorias; Mensual (Soldo base; Complemento Asistencia; Complemento transporte; Total mes); Pagas Extras (Xuño; Decembro); Anual (vacacións); Salario anual; Horas extras

II; Titulado superior; (979,59; 249,70; 84,96; 1.314,25); (1.166,59; 1.166,59); 1.166,59; 17.956,52; 10,47

III; Titulado medio, xefe administrativo 1ª, xefe Sec. Org. 1ª; (975,25; 245,40; 69,20; 1.289,85); (1.163,19; 1.163,19); 1.163,19; 17.677,92; 10,47

IV; Xefe de Persoal, axudante de obra, encargado xeral de fábrica, encargado xeral; (970,50; 240,61; 68,85; 1.279,96); (1.159,40; 1.159,40); 1.159,40; 17.557,76; 10,47

V; Xefe administrativo de 2ª, delineante superior, encargado xeral de obra, xefe Sec. Org., Científica do traballo de 2ª, xefe de compras; (966,13; 236,32; 68,49; 1.270,94); (1.155,99; 1.155,99); 1.155,99; 17.448,31; 10,47

VI; Oficial administrativo de 1ª, delineante de 1ª, encargado taller, encargado de sección laboratorio, escultor de pedra e mármore, Práct. Topografía de 1ª, técnico Org.1ª; (961,40; 231,53; 68,15; 1.261,08); (1.152,24; 1.152,24); 1.152,24; 17.328,60; 10,47

VII; Delineante de 2ª, técnico Org. de 2ª, Práctico Topografía de 2ª, analista de 1ª, viaxante, capataz, especialista de oficio; (944,05; 214,20; 66,83; 1.225,08); (1.138,62; 1.138,62); 1.138,62; 16.891,74; 9,96

VIII; Oficial administrativo de 2ª, corredor de praza, Oficial 1ª de oficio, inspector de control, sinalización e servizos, analista de 2ª; (931,01; 201,18; 65,83; 1.198,02); (1.128,65; 1.128,65); 1.128,65; 16.564,17; 9,67

IX; Auxiliar administrativo, axudante topográfico, Auxiliar de Org., vendedores, conserxe, oficial 2ª de oficio; (917,59; 187,72; 50,78; 1.156,09); (1.117,79; 1.117,79); 1.117,79; 16.070,36; 9,29

X; Auxiliar de laboratorio, vixilante, almaceneiro, Enfermeiro, cobrador, garda-xurado, axudantes de oficio, especialistas de

1ª; (904,16; 174,29; 50,05; 1.128,50); (1.107,23; 1.107,23); 1.107,23; 15.735,19; 8,76

XI; Especialistas de 2ª, peóns especializados; (890,77; 160,88; 49,24; 1.100,89); (1.084,69; 1.084,69); 1.084,69; 15.363,86; 8,44

XII; Peóns ordinarios, limpador; (876,92; 147,04; 48,50; 1.072,46); (1.073,84; 1.073,84); 1.073,84; 15.018,58; 8,12

Nota: as categorías que se indican, cunha antigüidade na empresa anterior ó 07/07/1998, rexeranse para os efectos económicos polos seguintes niveis:

Nivel VII: oficial administrativo 2ª. Nivel VIII: auxiliar administrativo. Nivel V: encargado de taller.

Axuda de custo: 29,02

Media axuda de custo: 12,77

Anexo II

Modelo de recibo de liquidación da relación laboral

N.º: ...

Data de expedición: ...

Recibo de liquidación

Eu, don/dona ... que traballei 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.

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

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

O/a traballador/a

O/a traballador/ra (1)... usa do seu dereito a que estea na firma un representante legal seu na empresa, ou, no seu defecto, un representante sindical dos sindicatos asinantes deste convenio.

(1) Si ou non

Este documento ten unha validez de 15 días naturais contados dende a data da súa expedición.

Selo e firma

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

Anexo III

Disposición adicional.

As partes asinantes deste convenio son:

Por parte empresarial a Asociación Provincial de Empresarios da Construción de Ourense (ACO).

Por parte sindical FECOMA-CCOO, MCA-UGT e FCM-CIG.

Consellería de Trabajo y Bienestar

Departamento Territorial

Ourense

Rfa.- SRRL- Sección Relaciones Laborales

Asunto: cc/ Construcción de Ourense 2010

Una vez visto el texto del Convenio colectivo para el sector de la construcción de la provincia de Ourense para el año 2010 (código n.º 3200155) suscrito el día 27 de septiembre de 2010, de una parte, por los designados/as por la Asociación Provincial de Empresarios de la Construcción de Ourense, en representación de la parte empresarial y, de otra, por los designados/as de las centrales sindicales FECOMA-CCOO, MCA-UGT y FCM-CIG, en representación de los/as trabajadores/as del sector y, de conformidad con lo dispuesto en el