

Título: Convenio Colectivo Provincial del sector de la Construcción para el año 2010.

Contenido:

En el día de hoy, esta Asociación ha firmado con la parte sindical el acuerdo por el que se aprueba el Convenio Colectivo del Sector de la Construcción de la provincia de Ourense para el año 2010.

Las modificaciones pactadas respecto al texto anterior son:

- Incremento económico: 1,5% sobre las tablas salariales revisadas a 31 de diciembre de 2009.
- Cláusula de garantía salarial: Las partes han tomado como referencia el índice cero, por lo que para el año 2010 no habrá revisión de las tablas salariales.
- Indemnización: según importes contenidos en el vigente Convenio General del Sector.

Se adjunta a la presente el texto definitivo, así como sus anexos.

Ourense, 6 de octubre de 2010

A | C O

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN DE OURENSE 2010

CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE LA CONSTRUCCION DE LA PROVINCIA DE OURENSE PARA EL PERIODO COMPRENDIDO ENTRE EL UNO DE ENERO DE 2010 AL TREINTA Y UNO DE DICIEMBRE DE 2010.

ARTICULO 1º.- AMBITO DE APLICACIÓN.

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

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

- Las empresas dedicadas al estudio, planeamiento y construcción de obras públicas y particulares (carreteras, viaductos, túneles, autopistas, pasos elevados) o simplemente a la realización de las obras indicadas.
 - La promoción o ejecución de urbanizaciones.
 - La promoción de la edificación de inmuebles de cualquier género.
 - Empresas dedicadas a cimentaciones y las que realicen sondeos para la construcción principalmente.
 - Empresas cuya actividad principal consista en el alquiler de maquinaria y equipo para la construcción, con el personal para su manejo.
 - Empresas de rehabilitación, mantenimiento y demolición y derribos de obras.
 - Talleres de fabricación de ferralla, cuyo destino principal sea para la construcción.
 - Los trabajos verticales de construcción, rehabilitación, reparación y pintura.
 - Gestión de residuos en obra.
 - Las de control de calidad para la construcción y obras públicas.
- b) La conservación y mantenimiento de autopistas, autovías, carreteras y vías férreas, en desarrollo de lo previsto en el apartado b) del artículo 3 del presente Convenio.
- c) Canteras, areneras, graveras y la explotación de tierras industriales.
En desarrollo de lo dispuesto en el apartado c) del artículo 3 de este Convenio, son aplicables sus preceptos a las relaciones de trabajo en las empresas dedicadas a la explotación de canteras, graveras y areneras, para la obtención de piedra para la construcción y tierras silíceas refractarias y demás industriales, bien explotadas a cielo abierto, galerías o minas que no se exploten como industria auxiliar de otra principal que se halle reglamentada.
- Se exceptúan los trabajos de las empresas explotadoras de tierras industriales que vayan regulándose por la Reglamentación Nacional de Trabajo en las Minas de Fosfatos, Azufre, Potasa, Talco y demás explotaciones mineras no comprendidas en otra Reglamentación.
- d) Embarcaciones, artefactos flotantes y ferrocarriles auxiliares de obras y puertos.
En desarrollo de lo dispuesto en el apartado d) del artículo 3 de este Convenio, son de aplicación sus preceptos al personal de embarcaciones, artefactos flotantes y explotaciones de ferrocarriles auxiliares de las obras de puertos y, en general, a todos aquellos trabajadores empleados en la construcción o reparación de los mismos, así como las ampliaciones, modificaciones y excepciones que se establezcan para este grupo siempre y cuando el trabajo del mismo se efectúe de manera exclusiva para la construcción y reparación de los puertos.
- e) El Comercio de construcción mayoritario y exclusivista.
En desarrollo de lo dispuesto en el apartado e) del artículo 3 de este Convenio, se regirán por el mismo el comercio de cualquiera de los artículos elaborados por empresas incluidas dentro del ámbito de este convenio o destinadas al uso principal de las mismas, con arreglo a sus propias funciones y actividades, siempre que sean mayoristas y exclusivistas.

ARTICULO 2º .- AMBITO PERSONAL.

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

ARTICULO 3º .- VIGENCIA.

El presente convenio sustituye y anula los anteriores acuerdos vigentes, entrando en vigor el día de su publicación en el Boletín oficial de la Provincia de Ourense y expira el 31 de diciembre de 2010.

Tendrá efectos económicos salariales retroactivos al uno de Enero de 2010. La cotización de los atrasos a la Seguridad Social se hará conjuntamente con la del mes correspondiente a la fecha del cobro efectivo por parte de los trabajadores, quedando condicionada al referido abono efectivo. Las diferencias económicas deberán ser abonadas, en su caso, dentro de los quince días siguientes a la fecha de vigencia del presente Convenio.

Los trabajadores que hubieran extinguido su contrato de trabajo con anterioridad a la firma del presente Convenio, tendrán igual derecho al cobro de los referidos atrasos.

ARTICULO 4º .- DURACION Y DENUNCIA.

El presente Convenio tendrá una duración anual, extendiéndose desde el uno de Enero de 2010 hasta el 31 de Diciembre de 2010. Denunciado el Convenio, y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia solamente sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor su contenido normativo.

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

ARTICULO 5º .- COMPENSACION, ABSORCION Y GARANTIA "AD PERSONAM".

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

ARTICULO 6º .- LEGISLACION COMPLEMENTARIA.

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

ARTICULO 7º .- COMISION PARITARIA.

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

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

Por FECOMA-CCOO: ANTONIO PEREZ JACOME
Por MCA-UGT: JAVIER CARREIRO VAZQUEZ
Por FCM-CIG: XAN LOSADA GONZALEZ

Y por la Asociación Provincial de Empresarios de la Construcción de Ourense:
MANUEL NOVOA VELO
JOSE ANTONIO PEREZ FERNANDEZ
CESAREO FERNANDEZ RIOS

La Comisión habrá de reunirse, al menos, una vez al trimestre, y su funcionamiento se realizará en la forma que la misma acuerde.

ARTICULO 8º .- FUNCIONES Y PROCEDIMIENTOS DE LA COMISIÓN PARITARIA.

1. La Comisión Paritaria a que se refiere el artículo anterior, tendrá las siguientes funciones:
 - a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del presente Convenio.
 - b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
 - c) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de éstas y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas ocasiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio.
 - d) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en los términos previstos en el apartado 2 de este artículo, sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del presente Convenio.
 - e) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo.
2. Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que, mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido el plazo previsto en el siguiente apartado 5 sin que haya emitido resolución o dictamen.
3. Sin perjuicio de lo pactado en el apartado 3 del artículo 20 del CGSC, se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita, y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:
 - a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
 - b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
 - c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

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

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

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

6. Las partes firmantes asumen al contenido íntegro del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (A.S.E.C.) y de su Reglamento de Aplicación, publicados en el B.O.E. de 8 de febrero de 1996, que desarrollará sus efectos en los ámbitos del Convenio General del Sector de la Construcción (CGSC), con el alcance previsto en el propio A.S.E.C.

ARTICULO 9º .- JORNADA LABORAL.

Durante la vigencia del presente Convenio se establece una jornada laboral anual de 1.736 horas de trabajo efectivo, y las dos horas que faltan hasta completar las 1.738 horas

establecidas en el artículo 64.1 del vigente Convenio General del Sector de la Construcción, se añadirán a las que correspondan por convenio en el año 2011, por lo que se fija la jornada efectiva para 2011 en 1.740 horas. Se establece una jornada laboral de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, distribuidas en ocho horas diarias de lunes a viernes, ambos inclusive.

Para ajustar el calendario laboral anual en el presente ejercicio 2.010, se fijan como días no laborales el **4 y 5 de enero, 15 de febrero (lunes de carnaval), 26 de julio, 11 de octubre, 12 de noviembre, 7, 9, 10, 24 y 31 de diciembre.**

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

ARTICULO 10º.- SUELDO BASE Y REMUNERACION TOTAL.

Según ANEXO I.

ARTICULO 11º.- PLUS DE ASISTENCIA.

Se establece un Plus de Asistencia para los trabajadores de las categorías II y XIV con rendimiento normal y que no tengan ninguna falta de asistencia al trabajo no justificada (Importe según ANEXO I).

ARTICULO 12º.- PERDIDA DEL PLUS DE ASISTENCIA.

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

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

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

ARTICULO 13º.- PLUS TRANSPORTE.

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

ARTICULO 14º.- INCREMENTOS ECONOMICOS.

Para el año 2010, y tal como se refleja en el ANEXO I, se aplica un incremento económico del uno coma cinco por ciento (1,5%) sobre las tablas salariales revisadas a 31 de diciembre de 2009 en los conceptos de salario base, gratificaciones extraordinarias, retribución de vacaciones y pluses salariales.

ARTICULO 15º.- CLAUSULA DE GARANTIA SALARIAL.

Para el año 2010, tal como se recoge en el acta 1/2010 de la comisión negociadora del IV Convenio General del Sector de la Construcción, los agentes sociales con el fin de impulsar la economía de la provincia de Ourense y recuperar la actividad del sector, han convenido no tomar como referencia el "IPC previsto en los Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio", sino adoptar como "referencia de los agentes sociales para los incrementos salariales en el sector de la construcción" el índice cero.

Por lo tanto, para el año 2010, no habrá revisión de las tablas salariales contenidas en el ANEXO I.

ARTICULO 16°.- DIETAS.

Se establece una dieta igual para todos los trabajadores de 29,02 euros diarios, y una media dieta de 12,77 euros diarios. No obstante, se puede sustituir dichos importes por la fórmula, que de común acuerdo ha de establecerse, de gastos a justificar.

ARTICULO 17°.- ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA.

Como consecuencia del Acuerdo Sectorial Nacional de la Construcción sobre el concepto económico de antigüedad firmado el 18 de octubre de 1.996 (BOE de 21 de noviembre de 1.996), ya incorporado al presente Convenio Provincial, se asumen por ambas partes firmantes los siguientes compromisos:

a) Los trabajadores mantendrán y consolidarán los importes a los que tuvieran derecho, por el complemento personal de antigüedad, el 21 de noviembre de 1.996.

Al importe anterior así determinado se adicionará, en su caso, a cada trabajador que ya viniera percibiendo cuantía por este concepto, el importe equivalente a la parte proporcional de antigüedad que el trabajador tuviera devengada y no cobrada al 21 de noviembre de 1.996, calculándose por defecto o por exceso, por años completos. Para el cálculo de los importes de esta parte de antigüedad devengada y no cobrada se tendrán en cuenta los importes que para cada categoría y nivel fije el Convenio.

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

ARTICULO 18°.- PRIMA DE CASADO.

A todo trabajador fijo que lleve como mínimo seis meses de servicio en la empresa y que contraiga matrimonio, se le otorgará una gratificación por matrimonio de NOVENTA CON QUINCE Euros (90,15 €).

ARTICULO 19°.- ROPA DE TRABAJO.

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

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

ARTICULO 20°.- INDEMNIZACIÓN-COMPENSACIÓN EN CASO DE ACCIDENTE LABORAL Y HOSPITALIZACIÓN.

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

En el caso de IT, por enfermedad común, el trabajador percibirá durante los tres primeros días el 50% de su salario en la primera baja del año y una sola vez. A partir del 1 de enero de 2009 el trabajador percibirá durante los tres primeros días el 60% de su salario en la primera baja del año y una sola vez.

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

ARTICULO 21º.- INDEMNIZACIONES.

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

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

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

46.000 €

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

27.000 €

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

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

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

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

ARTICULO 22º.- PERMISOS Y LICENCIAS.

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

- Los señalados en el Convenio General del Sector de la Construcción.
- Dos días naturales por matrimonio de hijos.
- El tiempo necesario, justificado, por asistencia médica.

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

ARTICULO 23º.- CESE DE LOS TRABAJADORES.

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

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

ARTICULO 24º. - REPERCUSION EN PRECIOS.

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

ARTICULO 25º.- SEGURIDAD E HIGIENE .

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

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

Serán funciones de esta Comisión:

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

Comisión Convencional de Seguridad e Higiene:

Como miembros integrantes de esta Comisión Convencional, y por parte de las centrales sindicales firmantes del convenio, se designan como titulares:

Por MCA-UGT: JAVIER CARREIRO VAZQUEZ

Por FECOMA-CCOO: ANTONIO PEREZ JACOME

Por FCM-CIG: XAN LOSADA GONZALEZ

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

MANUEL NOVOA VELO

JOSE ANTONIO PEREZ FERNANDEZ

CESAREO FERNANDEZ RIOS

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

ARTICULO 26°.- DESGASTE DE HERRAMIENTAS.

Se establece una indemnización por desgaste de herramientas para aquellos trabajadores a los que no los sean facilitados por la empresa, indemnización que se fija en 0,24 Euros. por cada día de trabajo efectivo para los niveles VII, VIII, IX, X y XI.
La empresa determinará los casos particulares de aportación de herramientas por el trabajador.

ARTICULO 27°.- ENTREGA DE LAS COPIAS BÁSICAS DE LOS CONTRATOS.

La obligatoriedad de la entrega de la copia básica de los contratos se realizará conforme a la Ley 2/1.991 del 7 de Febrero.

ARTICULO 28°.- FORMACION CONTINUA.

Para aquellos trabajadores que asistan a acciones formativas presenciales, correspondientes a la convocatoria de la FTFE, gestionadas por la fundación Laboral de la Construcción, el 50% de las horas que precise esa acción será dentro de la jornada laboral, o se deducirán de la misma en dicho porcentaje, siempre que se den las siguientes condiciones:

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

ARTICULO 29°.- INGRESO EN EL TRABAJO.

1. La admisión del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia y en ningún caso antes de que el trabajador haya cumplido 16 años.
2. Las empresas están obligadas a registrar en la oficina pública de empleo en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, los contratos celebrados por escrito o a comunicar, en igual plazo, las contrataciones efectuadas aunque no exista obligación legal de formalizarlas por escrito.

ARTICULO 30°.- PRUEBAS DE APTITUD.

1. Las empresas, previamente al ingreso, podrán realizar a los interesados las pruebas de selección, prácticas y psicotécnicas, que consideren necesarias para comprobar si su grado de aptitud y su preparación son adecuados a la categoría profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar.
2. El trabajador, con independencia de su categoría profesional, y antes de su admisión en la empresa, será sometido a un reconocimiento médico, según se establece en el artículo siguiente.
3. Una vez considerado apto, el trabajador contratado deberá ser inscrito en el libro de matrícula del centro de trabajo correspondiente, debiendo aportar para ello la documentación necesaria y firmar en el mismo.

ARTICULO 31°.- RECONOCIMIENTOS MEDICOS.

Sin perjuicio de cuantas obligaciones y criterios se establecen, en cuanto a vigilancia de la salud, en el artículo 22 de la Ley 31/1.995 de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, las partes acuerdan:

1. La empresa vendrá obligada a realizar reconocimiento médico previo a la admisión y reconocimientos médicos periódicos a todos los trabajadores a su servicio, al menos una vez al año.

Los reconocimientos periódicos posteriores al de admisión serán de libre aceptación para el trabajador, si bien, a requerimiento de la empresa, deberá firmar la no-aceptación cuando no desee someterse a dichos reconocimientos.

2. En todos los casos el reconocimiento será adecuado al puesto de trabajo de que se trate.

3. La Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud estudiara en el futuro la posibilidad y conveniencia de establecer los aspectos mínimos que deba comprender todo reconocimiento médico.

También estudiará la forma de evitar la repetición de reconocimientos médicos a un mismo trabajador en un mismo año, por cambio de empresa, una vez que se implante la cartilla profesional.

4. Serán de cargo exclusivo de la empresa los costes de los reconocimientos médicos y, en los periódicos, además, los gastos de desplazamiento originados por los mismos.

ARTICULO 32°.- PERIODO DE PRUEBA.

1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de:

a) Técnicos titulados superiores y medios: 6 meses.

b) Empleados:

Niveles III, excepto titulados medios, IV y V: 3 meses

Niveles VI al XI: 2 meses

Resto de personal: 15 días naturales.

c) Personal Operario:

Encargados y Capataces: 1 mes

Resto de personal: 15 días naturales.

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

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

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

ARTICULO 33°.- CONTRATACIÓN.

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

ARTICULO 34°.- CONTRATO FIJO DE PLANTILLA.

1. El contrato fijo de plantilla es el que conciertan empresario y trabajador para la prestación laboral de éste en la empresa por tiempo indefinido. Ésta será la modalidad normal de contratación a realizar por empresarios y trabajadores en todos los centros de trabajo de carácter permanente.
2. Con el objeto de fomentar la contratación indefinida, se podrá usar esta modalidad contractual en los supuestos previstos en la legislación vigente.

ARTICULO 35°.- CONTRATO FIJO DE OBRA.

1. Según lo previsto en el artículo 15.1.a) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y conforme a lo establecido en la Disposición Adicional Tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción, este contrato tiene por objeto la realización de una obra o trabajo determinados, y se formalizará siempre por escrito.

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

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

4. El cese de los trabajadores deberá producirse cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra hagan innecesario el número de los contratados para su ejecución, debiendo reducirse éste de acuerdo con la disminución real del volumen de obra realizada.

Este cese deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación de quince días naturales. No obstante el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salario con la liquidación correspondiente al cese.

5. Si se produjera la paralización temporal de una obra por causa imprevisible para el empresario y ajena a su voluntad, tras darse cuenta por la empresa a la representación de los trabajadores del centro o, en su defecto, a la Comisión Paritaria Provincial, operarán la terminación de obra y cese previsto en el apartado precedente, a excepción del preaviso.

La representación de los trabajadores del centro o, en su defecto, la Comisión Paritaria Provincial, dispondrá, en su caso, de un plazo máximo improrrogable de una semana para su constatación a contar desde la notificación.

El empresario contrae también la obligación de ofrecer de nuevo un empleo al trabajador cuando las causas de paralización de la obra hubieran desaparecido. Dicha obligación se entenderá extinguida cuando la paralización se convierta en definitiva. Previo acuerdo entre las

partes, el personal afectado por esta terminación de obra podrá acogerse a lo regulado en el apartado 3 de este artículo.

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

6. En todos los supuestos regulados en los apartados anteriores, y según lo previsto en el artículo 49.1.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se establece una indemnización por cese del 7 por 100 calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato.

ARTICULO 36°.- OTRAS MODALIDADES DE CONTRATACION.

1. Los trabajadores que formalicen contratos de duración determinada, por circunstancias de la producción o por interinidad, tendrán derecho, una vez finalizado el contrato correspondiente por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización de carácter no salarial por cese del 7 por 100 calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato.

2. También podrá concertarse el contrato de duración determinada previsto en el apartado 1.b) del artículo 15 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, contrato cuya duración máxima será de doce meses en un periodo de dieciocho meses, computándose dicha duración desde que se produzca la causa que justifica su celebración. En tal supuesto, se considerará que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato cuando se incremente el volumen de trabajo o se considere necesario aumentar el número de personas que realicen un determinado trabajo o presten un servicio.

3. Las empresas afectadas por este Convenio, cuando utilicen los servicios de trabajadores con contratos de puesta a disposición, aplicarán las condiciones pactadas en las tablas salariales del convenio provincial o, en su caso, autonómico correspondiente.

ARTICULO 37°.- CONTRATO PARA LA FORMACIÓN.

El contrato para la formación viene reglado por las siguientes disposiciones:

- a) El Sector reconoce la importancia que el contrato para la formación puede tener para la incorporación, con adecuada preparación, de determinados colectivos de jóvenes. Esta preparación debe recoger tanto el aspecto práctico de cada oficio como el conocimiento y adecuación al sistema educativo general. A este respecto, las partes firmantes manifiestan su interés en que la formación, teórica y práctica correspondiente a los contratos para la formación se lleve a cabo a través de las instituciones formativas de que se ha dotado el sector.
- b) El contrato para la formación tendrá como objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el adecuado desempeño de un oficio o puesto de trabajo cualificado en el sector de la construcción.
- c) El contrato para la formación se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiún años que no tengan la titulación requerida para formalizar un contrato en prácticas en el oficio o puesto objeto de formación. Cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller y casas de oficio, el límite máximo de edad será de veinticuatro años.
- d) Igualmente podrá celebrarse el contrato para la formación, sin aplicación del límite máximo de edad anteriormente señalado, cuando se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de talleres de empleo o se trate de personas con discapacidad.
- e) No podrán ser contratados bajo esta modalidad por razón de edad, los menores de dieciocho

años para los oficios de vigilante, pocero y entibador, ni para aquellas tareas o puestos de trabajo que expresamente hayan sido declarados como especialmente tóxicos, penosos, peligrosos e insalubres.

- f) El tipo de trabajo que debe prestar el trabajador en formación estará directamente relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto de contrato. Entre estas tareas se incluyen las labores de limpieza y mantenimiento de los utensilios y herramientas empleados en la labor conjunta con la diligencia correspondiente a su aptitud y conocimientos profesionales.
- g) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de tres años para los contratos a los que se refieren los apartados c) y e) precedente, ni de dos años para los colectivos a que se refiere la letra d) de este artículo.

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

Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa. A estos efectos, la empresa podrá recabar del Servicio Público de Empleo certificación en la que conste el tiempo que el trabajador ha estado contratado para la formación con anterioridad a la contratación que se pretende realizar.

- h) Para la impartición de la enseñanza teórica, se adoptará como modalidad la de acumulación de horas en un día de la semana o bien el necesario para completar una semana entera de formación. En el contrato se deberá especificar el horario de enseñanza. En todo caso, la formación teórica de los contratos para la formación, así como la certificación de la formación recibida se ajustarán a lo establecido en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

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

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

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

1 ^{er} año	60 por 100
2 ^o año	70 por 100
3 ^{er} año	85 por 100

Colectivos de las letras d) de este artículo

1 ^{er} año	95 por 100
2 ^o año	100 por 100

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

- j) Los contratados en formación tendrán derecho, asimismo, a los pluses extrasalariales que, en su caso, se establezcan en cada Convenio colectivo de ámbito inferior, en igual cuantía que el señalado para el resto de los trabajadores.
- k) Con carácter general, la suspensión del contrato en virtud de las causas previstas en los artículos 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores no comportará la ampliación de su duración, salvo pacto en contrario. No obstante, la situación de incapacidad temporal del contratado para la formación inferior a seis meses, comportará la ampliación de la duración del contrato por igual tiempo al que el contrato haya estado suspendido por esta causa.
- l) Si concluido el contrato, el contratado para la formación no continuase en la empresa, ésta le entregará un certificado acreditativo del tiempo trabajado con referencia al oficio objeto de la formación y del aprovechamiento que, a su juicio, ha obtenido en su formación práctica.

La Fundación Laboral de la Construcción a través de sus centros propios o colaboradores, dará la calificación a través de las pruebas correspondientes, previamente homologadas, tanto del aprovechamiento teórico como práctico y decidirá su pase a la categoría de oficial.

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

ARTICULO 38º .- SUBCONTRATACIÓN

1. Las empresas que subcontraten con otras del sector la ejecución de obras o servicios responderán en los términos establecidos en el artículo 42 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.
2. Asimismo, se extenderá la responsabilidad a la indemnización de naturaleza no salarial por muerte, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta o total derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional pactada en el artículo 62 del presente Convenio, quedando limitado el ámbito de esta responsabilidad exclusivamente respecto de los trabajadores de las empresas subcontratadas obligadas por el Convenio General del Sector de la Construcción.

ARTICULO 39º .- SUBROGACIÓN DE PERSONAL EN CONTRATAS DE MANTENIMIENTO DE CARRETERAS O VÍAS FÉRREAS.

1. Al objeto de contribuir a garantizar el principio de estabilidad en el empleo de los trabajadores empleados por empresas y entidades de derecho público que se sucedan mediante cualquier modalidad contractual, total o parcialmente, en cualquier contrata de conservación y/o mantenimiento de autopistas, autovías, carreteras o vías férreas a que se refiere el artículo 3, apartado b) y el Anexo I, apartado b) del Convenio General del Sector de la Construcción, se establece, con carácter exclusivo para tales actividades, la obligación de subrogación del personal entre las empresas saliente y entrante, la cual se llevará a cabo conforme a los requisitos y condiciones que se detallan en el presente artículo.

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

2. En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión o cesión de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga

la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trata, los trabajadores de la empresa saliente adscritos a dicha contrata pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad que vaya a realizar la actividad objeto de la contrata, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida.

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

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

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

- a) Trabajadores, con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento de la finalización efectiva de la contrata tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y se encuentre en situación de suspensión de su contrato de trabajo por alguna de las causas establecidas en el artículo 45 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
 - b) Trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado anterior, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.
 - c) Trabajadores de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación que perdure en la siguiente contrata, aunque no lleven los cuatro meses de antigüedad.
 - d) Trabajadores que sustituyan a otros que se jubilen, de forma parcial o total, dentro de los últimos cuatro meses anteriores a la finalización efectiva de la contrata.
4. Al objeto de garantizar la transparencia en el proceso de licitación, la empresa o entidad en la que se extinga o concluya el contrato, en el momento de iniciarse el procedimiento estará obligada a tener a disposición de las empresas licitadoras la relación de todo el personal objeto de la posible subrogación en la que se especifique, nombre y apellidos, documento nacional de identidad, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación, fecha de disfrute de vacaciones y retribuciones que, por cualesquiera conceptos, vinieran percibiendo, especificando los mismos y sus importes.
 5. Asimismo, será requisito imprescindible para que opere esta subrogación que la empresa a la que se le extinga o concluya el contrato, notifique por escrito la obligación de subrogación a la nueva empresa adjudicataria o entidad que

asuma la contrata en el término improrrogable de quince días naturales anteriores a la fecha efectiva de finalización de la contrata, o de quince días a partir de la fecha de comunicación fehaciente del cese, facilitándole al mismo tiempo los siguientes documentos:

- a) Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social y primas de accidentes de trabajo de todos los trabajadores cuya subrogación se pretende o corresponda.
- b) Fotocopia de las cuatro últimas nóminas o recibos de salarios mensuales de los trabajadores afectados por la subrogación.
- c) Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización de la Seguridad Social de los últimos cuatro meses, en los que figuren los trabajadores afectados.
- d) Fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social de los trabajadores afectados.
- e) Relación de todo el personal objeto de la subrogación, en la que se especifique nombre y apellidos, documento nacional de identidad, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación, fecha de disfrute de vacaciones y retribuciones que, por cualesquiera conceptos, vinieran percibiendo, especificando los mismos y sus importes.
- f) Fotocopia de los contratos de trabajo que tengan suscritos los trabajadores afectados.
- g) Toda la documentación relativa a la prevención de riesgos laborales.
- h) En su caso, documentación acreditativa de las situaciones a que se refiere el apartado 3, párrafos a, b, c y d del presente artículo.

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

6. En el supuesto de que una o varias contratas cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán a estar adscritos al nuevo titular aquellos trabajadores que cumplan con los requisitos previstos en el apartado 3 de este artículo referidos a la anterior contrata, y respecto de los que la empresa o empresas salientes hubieran cumplido con las obligaciones establecidas en el apartado 5 del mismo.
7. En el caso de que distintas contratas, servicios, zonas o divisiones de aquéllas se agrupen en una o varias, la subrogación de personal operará respecto de todos aquellos trabajadores que cumplan con los requisitos previstos en el apartado 3 de este artículo referidos a alguna de las anteriores contratas, y respecto de los que la empresa o empresas salientes hubieran cumplido con las obligaciones establecidas en el apartado 5 del mismo.
8. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula, empresa o entidad cesante, nueva adjudicataria y trabajador, por lo que, cumplidos los requisitos establecidos en los apartados 3, 4 y 5 del presente artículo, operará en todos los supuestos de sustitución de contratas, partes o zonas de las mismas que resulten de la fragmentación o división de las

mismas, así como en las agrupaciones que de aquéllas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas o entidades que lleven a cabo la correspondiente actividad. Todo ello con independencia de los supuestos de sucesión de empresa en los que se estará a lo dispuesto en el artículo 44 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

ARTICULO 40°.- TRABAJO POR TAREA, A DESTAJO O POR UNIDAD DE OBRA, CON PRIMAS A LA PRODUCCIÓN O CON INCENTIVO.

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

2. El trabajo a tarea consiste en la realización, por jornada, de una determinada cantidad de obra o trabajo.

Si el trabajador termina la tarea antes de concluir la jornada diaria, la empresa podrá ofrecerle, y éste aceptar o no, entre continuar prestando sus servicios hasta la terminación de la jornada, o que abandone el trabajo, dando por concluida la misma.

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

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

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

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

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

ARTICULO 41°.- DISCRECIÓN PROFESIONAL.

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

ARTICULO 42°.- DEBERES DEL EMPRESARIO.

En relación con la prestación de trabajo, el empresario está obligado a facilitar a los trabajadores cuantos medios sean precisos para la adecuada realización de su cometido, así como los medios de protección necesarios a efectos de su seguridad y salud en el trabajo y velar

por el uso efectivo de los mismos, y en general a respetar los derechos laborales de los trabajadores establecidos en el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 43°.- RECLAMACIONES DE LOS TRABAJADORES.

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

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

ARTICULO 44°.- ASCENSO, PROCEDIMIENTO.

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

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

ARTICULO 45°.- RECUPERACION DE HORAS NO TRABAJADAS.

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

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

ARTICULO 46°.- DEVENGO DE LAS PERCEPCIONES ECONÓMICAS.

1. El salario base, se devengará durante todos los días naturales, por los importes que, para cada categoría y nivel, establece el presente convenio colectivo.
2. Los pluses salariales de convenio se devengarán durante los días efectivamente trabajados, por los importes que, para cada categoría y nivel, fijen los convenios colectivos de ámbito inferior.
3. Los pluses extrasalariales de convenio se devengarán durante los días de asistencia al trabajo, por los importes fijados en los artículos 11 y 12 del presente convenio.
4. Las pagas extraordinarias se devengarán por días naturales, en la siguiente forma:
 - a) **Paga de Junio: de 1 de Enero a 30 de Junio.**
 - b) **Paga de Navidad: de 1 de Julio a 31 de Diciembre.**

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

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

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

Siendo: R.A. = Remuneración Anual
S.B. = Salario Base
P.S. = Pluses salariales
P.E. = Pluses extrasalariales
P.J. = Paga de Junio
P.N. = Paga de Navidad

ARTICULO 47º.- PAGO DE LAS PERCEPCIONES ECONÓMICAS.

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

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

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

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

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

ARTICULO 48º .- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

El trabajador tendrá derecho exclusivamente a dos gratificaciones extraordinarias al año, que se abonarán en los meses de junio y diciembre, antes del día 15 de cada uno de ellos. Dichas pagas extraordinarias no se devengarán mientras dure cualquiera de las causas de suspensión de contrato previstas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

1. Se prohíbe para los nuevos contratos el prorrateo de las pagas extraordinarias y de la indemnización por finalización de contrato, prohibiéndose por tanto, con carácter general el pacto por salario global. El prorrateo de las pagas extraordinarias o el de la indemnización por finalización de contrato se considerarán como salario ordinario correspondiente al período en que indebidamente se haya incluido dicho prorrateo, todo ello salvo lo establecido en el párrafo siguiente.

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

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

- b) Al personal que cese en el semestre respectivo, se le hará efectiva la parte proporcional de la gratificación en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.
- c) El personal que preste sus servicios en jornada reducida o a tiempo parcial, devengará las pagas extraordinarias en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

ARTICULO 49° .-PROPORCIONALIDAD DE DEVENGO DE LAS PAGAS EXTRAORDINARIAS.

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

- a) El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre natural, devengará la paga en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el mismo.
- b) Al personal que cese en el semestre respectivo, se le hará efectiva la parte proporcional de la gratificación en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.
- c) El personal que preste sus servicios en jornada reducida o a tiempo parcial, devengará las pagas extraordinarias en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

ARTICULO 50°.- TRABAJOS EXCEPCIONALMENTE PENOSOS, TÓXICOS O PELIGROSOS.

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

ARTICULO 51°.- TRABAJOS NOCTURNOS.

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

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

ARTICULO 52°.- REALIZACIÓN DE HORAS EXTRAORDINARIAS.

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

ARTICULO 53°.- HORAS EXTRAORDINARIAS ESTRUCTURALES.

1. Se consideran horas extraordinarias estructurales las motivadas por pedidos o puntas de producción, o por cualquier circunstancia de carácter estructural que altere el proceso normal de producción.
2. El número de horas extraordinarias que realice cada trabajador, salvo en los supuestos de fuerza mayor, no excederá de 80 al año.

ARTICULO 54°.- RETRIBUCIÓN DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS.

1. Los importes de las horas extraordinarias para cada una de las categorías o niveles, se determinarán, en tabla anexa, en los convenios colectivos de ámbito inferior al presente.
2. Las empresas, siempre y cuando no se perturbe el normal proceso productivo, podrán compensar la retribución de las horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso.
3. En el supuesto de que se realizara la compensación prevista en el párrafo anterior, las horas extraordinarias compensadas no se computarán a los efectos de los límites fijados para las mismas en el artículo anterior.

ARTICULO 55°.- VACACIONES.

1. El personal afectado por el presente Convenio, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales de duración, de los cuales veintiún días tendrán que ser laborables, pudiéndose distribuir éstos en periodos de al menos diez días laborables, uno de ellos en los meses de junio, julio y agosto e, iniciándose, en cualquier caso, su disfrute, en día laborable que no sea viernes.
2. Las vacaciones se disfrutarán por años naturales. El primer año de prestación de servicios en la empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante dicho año.
3. El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante, el personal que cese durante el transcurso del año, tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa.
4. A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa. No obstante, con carácter general, dado que el derecho al disfrute de vacaciones caduca con el transcurso del año natural, se perderá el mismo si al vencimiento de éste el trabajador continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia que pudiera existir entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad temporal.
5. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.
6. Una vez iniciado el disfrute del período reglamentario de vacaciones, si sobreviene la situación de incapacidad temporal, la duración de la misma se computará como

días de vacación, sin perjuicio del derecho del trabajador a percibir la diferencia que pudiera existir entre la retribución correspondiente a vacaciones y la prestación de incapacidad temporal.

Si la incapacidad temporal se produjera después de pactada la fecha de inicio para el disfrute individual de las vacaciones y antes de llegar dicha fecha, el trabajador mantendrá el derecho a disfrutar las vacaciones hasta el transcurso del año natural, acordándose un nuevo período de disfrute después de producido el alta de la incapacidad temporal.

El párrafo anterior no será de aplicación en los supuestos de vacaciones colectivas de todo un centro de trabajo.

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

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

ARTICULO 56° .- LOCOMOCIÓN.

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

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

ARTICULO 57° .- FINIQUITOS.

1. El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador deberá ser conforme al modelo que figura como ANEXO II de este Convenio.

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

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

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

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

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

ARTICULO 58° .- INTEGRACIÓN SOCIAL DE MINUSVÁLIDOS.

A los efectos de lo previsto en el artículo 38.1 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos, y teniendo en consideración que las actividades y trabajos en las obras comportan riesgos para la salud y seguridad de los trabajadores, el cómputo del 2% se realizará sobre el personal adscrito a centros de trabajo permanente.

ARTICULO 59° .- JUBILACIÓN.

1. Las partes firmantes del presente convenio, conscientes de que es necesario acometer una política de empleo encaminada a mejorar la estabilidad y la calidad del mismo, establecen la jubilación obligatoria a los sesenta y cinco años de edad, salvo pacto

individual en contrario, de los trabajadores que tengan cubierto el período mínimo legal de carencia para obtenerla y cumplan los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

2. Dicha medida se encuentra directamente vinculada al objetivo de mejora de la estabilidad en el empleo, cuya plasmación en el presente Convenio Colectivo se encuentra en la regulación del contrato fijo de obra del sector de la construcción previsto en el artículo 20, así como a la prolongación del plazo máximo de duración de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, contemplada en el artículo 21 del presente Convenio.
3. Asimismo dicha jubilación obligatoria está vinculada al objetivo de mejora de la calidad del empleo a través de las distintas medidas incorporadas al presente convenio en materia de prevención de riesgos laborales tales como la regulación de un organismo de carácter paritario en materia preventiva, el establecimiento de programas formativos y contenidos específicos en materia preventiva, el programa de acreditación sectorial de la formación recibida por el trabajador, y el establecimiento de la Fundación Laboral de la Construcción, cuyos objetivos son el fomento de la formación profesional, la mejora de la salud y de la seguridad en el trabajo, así como elevar la cualificación profesional del sector, con el fin de profesionalizar y dignificar los distintos oficios y empleos del sector de la construcción.

Por otro lado con el establecimiento de la remuneración bruta mínima anual las partes firmantes incluyen una mejora en las condiciones retributivas del Sector que redundan en la calidad de su empleo.

4. Respecto de la jubilación anticipada y parcial, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

ANEXO I**CONVENIO PROVINCIAL DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN DE LA PROVINCIA DE OURENSE****Tabla de retribuciones para el periodo 01/01/2010 al 31/12/2010**

Nivel	CATEGORIAS	MENSUAL				PAGAS EXTRAS		ANUAL	SALARIO ANUAL	HORAS EXTRAS
		Sueldo Base	Plus Asistencia	Plus Transporte	TOTAL MES	Junio	Diciembre	Vacaciones		
II	<i>Titulado Superior</i>	979,59	249,70	84,96	1.314,25	1.166,59	1.166,59	1.166,59	17.956,52	10,47
III	<i>Titulado Medio, Jefe Administrativo 1ª, Jefe Sec. Org. 1ª</i>	975,25	245,40	69,20	1.289,85	1.163,19	1.163,19	1.163,19	17.677,92	10,47
IV	<i>Jefe de Personal, Ayte. de Obra, Encargado General de Fábrica, Encargado General</i>	970,50	240,61	68,85	1.279,96	1.159,40	1.159,40	1.159,40	17.557,76	10,47
V	<i>Jefe Administrativo de 2ª, Deliniente Superior, Encargado General de Obra, Jefe Sec. Org. Científica del Trabajo de 2ª, Jefe de Compras</i>	966,13	236,32	68,49	1.270,94	1.155,99	1.155,99	1.155,99	17.448,31	10,47
VI	<i>Oficial Admtvo. de 1ª, Deliniente de 1ª, Encarg. Taller, Encarg.Sec.Laboratorio, Escultor de Piedra y Mármol, Práct. Topografía de 1ª, Técn. Org.1ª.</i>	961,40	231,53	68,15	1.261,08	1.152,24	1.152,24	1.152,24	17.328,60	10,47
VII	<i>Deliniente de 2ª, Técnico Org. de 2ª, Práctico Topografía de 2ª, Analista de 1ª, Viajante, Capataz, Especialista de Oficio</i>	944,05	214,20	66,83	1.225,08	1.138,62	1.138,62	1.138,62	16.891,74	9,96
VIII	<i>Oficial Admtvo. de 2ª, Corredor de Plaza, Oficial 1ª de Oficio, Inspector de Control Señalización y Servicios, Analista de 2ª</i>	931,01	201,18	65,83	1.198,02	1.128,65	1.128,65	1.128,65	16.564,17	9,67
IX	<i>Auxiliar Administrativo, Ayte. Topográfico, Auxiliar de Org., Vendedores, Conserje, Oficial 2ª de oficio</i>	917,59	187,72	50,78	1.156,09	1.117,79	1.117,79	1.117,79	16.070,36	9,29
X	<i>Auxiliar de Laboratorio, Vigilante, Almacenero, Enfermero, Cobrador, Guarda-Jurado, Ayudantes de Oficio, Especialistas de 1ª</i>	904,16	174,29	50,05	1.128,50	1.107,23	1.107,23	1.107,23	15.735,19	8,76
XI	<i>Especialistas de 2ª, Peones Especializados</i>	890,77	160,88	49,24	1.100,89	1.084,69	1.084,69	1.084,69	15.363,86	8,44
XII	<i>Peones Ordinarios, Limpiador</i>	876,92	147,04	48,50	1.072,46	1.073,84	1.073,84	1.073,84	15.018,58	8,12

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

DIETA: 29,02

MEDIA DIETA: 12,77

ANEXO II

Modelo de recibo de finiquito de la relación laboral

Nº
Data de expedición ...

Recibo de finiquito

Yo, Don/Doña ... que trabaje en la empresa ... desde ... hasta ... con la categoría de ..., declaro que he recibido de ésta, la cantidad de ... Euros, en concepto de liquidación total por mi baja en la empresa.

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

En ..., ... de ... De ...
el/la trabajador/a

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

(1) Sí o no

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

Sello y firma

ANEXO III

DISPOSICIÓN ADICIONAL.

Las partes firmantes del presente convenio son:

Por parte empresarial la Asociación Provincial de Empresarios de la Construcción de Ourense (ACO).

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