



CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DE LA CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS DE LA PROVINCIA DE GRANADA, AÑOS 2005-06

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector de Construcción y Obras Públicas de la provincia de Granada (Código de Convenio 180115), acordado de una parte por Asociación Provincial de Constructores y Promotores de Granada y ASOPYMEC, y de otra por los sindicatos U.G.T. y CC.OO., presentado el día 18 de diciembre de 2006 ante esta Delegación Provincial, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo y Depósitos de Convenios Colectivos de Trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Provincial, Acuerda:

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de esta Delegación Provincial.

Segundo. Remitir el texto original acordado, una vez registrado, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

Tercero. Disponer la publicación del indicado texto en el B.O.P.

Granada, 22 de enero de 2007.-El Delegado Provincial, fdo.: Luis M. Rubiales López.

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DE LA CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS DE LA PROVINCIA DE GRANADA, AÑOS 2005-06

Capítulo Primero. Disposiciones Generales Ambito Territorial y Funcional

Artículo 1. Partes Signatarias

a) Son partes firmantes del presente Convenio Provincial, de una parte el Sindicato Provincial de Metal, Construcción y Afines MCA-U.G.T., Sindicato Provincial de Construcción Madera y Afines de CC.OO. (FECOMA, CC.OO.- Granada) y como representación laboral y, de otra parte, la Asociación Provincial de Constructores y Promotores de Edificios y O.P., y la Asociación Provincial de la Pequeña y Mediana Empresa de Construcción (ASOPYMEC), de la Provincia de Granada.

b) Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente convenio.

Artículo 2. Eficacia y Alcance Obligacional

Dada la naturaleza normativa y eficacia general, que le viene dada por lo dispuesto en el Título III del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y



por la representatividad de las organizaciones firmantes, el presente Convenio obligará a todas las asociaciones y entidades comprendidas dentro de sus ámbitos funcional, personal y territorial.

Capítulo Segundo. Condiciones Generales

Artículo 3. Ambito Funcional

1.- El presente Convenio será de obligado cumplimiento en todas las actividades propias del sector de la construcción, que son las siguientes:

- a.- Las dedicadas a la Construcción y Obras Públicas.
- b.- Embarcaciones, artefactos flotantes y ferrocarriles auxiliares de obras y puertos.
- c.- Canteras, areneras, graveras y la explotación de tierras industriales.
- d.- El Comercio de la construcción mayoritario y exclusivista.
- e.- La conservación y mantenimiento de infraestructuras.

2.- Las actividades que integran el campo de aplicación de este Convenio se relacionan y detallan en el Anexo II del Convenio General.

Artículo 4. Ambito Personal

1.- La normativa de este Convenio será de obligada y general observancia para todas las empresas, entidades, organismos y trabajadores de las actividades enumeradas en el artículo anterior.

2.- Se excluye del ámbito del presente Convenio el personal directivo (Nivel I). Este personal es de libre designación por la empresa. Su relación laboral se registrará por su contrato de trabajo y, en su caso, por la normativa especial que le resulte de aplicación.

Si un cargo directivo no ha sido contratado como tal, sino que accede a dicho cargo por promoción interna en la empresa, solamente estará excluido de la aplicación de este Convenio mientras desempeñe dicho cargo y para las condiciones que deriven exclusivamente del mismo.

Artículo 5. Ambito Territorial

El presente convenio es de ámbito provincial, por lo que obliga a todas las empresas y trabajadores que desarrollen cualquiera de las actividades enumeradas en el apartado anterior, siempre que el centro de trabajo se encuentre ubicado en Granada Capital o en el territorio de su provincia, sin



perjuicio de lo dispuesto en el artículo

1.4 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aún cuando el domicilio social de la empresa radique fuera de dicho ámbito territorial. Salvo disposición legal en contrario, afectará igualmente a las relaciones laborales prestadas en el ramo de construcción y obras públicas en todos los organismos oficiales dependientes del Estado, la Provincial, el Municipio o la Comunidad Autónoma, así como cuantos organismos autónomos ostenten carácter oficial.

Artículo 6. Ambito Material

1.- El presente Convenio regula las condiciones generales de trabajo en todos los ámbitos de los artículos precedentes.

Comprende además las materias reservadas a la negociación de ámbito provincial previstas en el artículo 10 Convenio General.

2.- En materia de Clasificación Profesional, Seguridad y Salud, continuarán aplicándose, de forma transitoria, en tanto las Comisiones creadas al efecto a nivel nacional no pacten su regulación y la Comisión Paritaria lo apruebe e incorpore al Convenio General, las disposiciones contempladas respectivamente en el Anexo II y el Capítulo XVI de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica de 28 de agosto de 1970, cuyos contenidos se tienen por reproducidos e incorporados al presente Convenio, en tanto no se opongan a la legislación sobre la materia vigente en cada momento.

Artículo 7. Ambito Temporal

La duración del presente convenio será desde el 01-01-2005 hasta el 31-12-2006, prorrogándose su vigencia a no ser que alguna de las partes exprese por escrito su voluntad de revisarlo, que deberá llevar a cabo con un preaviso de un mes.

La parte que formule la denuncia deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenidos que comprenda la revisión solicitada. De esta comunicación, y de la propuesta, se enviará copia, además de al resto de las partes firmantes del Convenio, a la Delegación Provincial de Trabajo para su registro.

No obstante lo anterior, y en evitación del vacío normativo que en otro caso se produciría, una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo, en su totalidad, tanto en su contenido normativo, como en el obligacional, hasta que sea sustituido por otro.

Artículo 8. Condiciones Más Beneficiosas

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores tengan reconocidas a título personal por las empresas al entrar en vigor este Convenio,

siempre y cuando fuesen más favorables consideradas en su conjunto y en cómputo anual, respecto a los conceptos cuantificables.

Artículo 9. Vinculación a la Totalidad

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los 10 días hábiles siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de 45 días hábiles, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la negociación del convenio en su totalidad.

Artículo 10. Comisión Paritaria de Interpretación y Control del Cumplimiento del Convenio

1.- Se crea una Comisión Paritaria compuesta por un máximo de 12 miembros que serán designados por mitad por cada una de las partes, sindical y empresarial, en la forma que decidan las respectivas organizaciones y con las funciones que se especifican en el artículo siguiente.

2.- Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán en todo caso por unanimidad y, aquellos que interpreten este Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

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

Artículo 11. 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 de este 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 en los términos previstos en el apartado 2 de este artículo, sobre conflictos colectivos, que las partes le puedan someter, relativos a 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 anterior, 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 íntegramente el contenido del Acuerdo Interprofesional para la constitución del Sistema de resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos

Laborales de Andalucía de 3-4-1996 (BOJA nº 48 de 23 de abril), que desarrollará sus efectos en el ámbito de este Convenio.

Título I

Capítulo I. Condiciones Generales de Ingreso

Artículo 12. 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 comunicar 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.
- 3.- Hasta tanto no se produzca el desarrollo aludido, la comunicación de los contratos de trabajo se efectuará, mediante la presentación en las oficinas públicas de empleo de copia del contrato de trabajo.

Artículo 13. 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 aportar la documentación necesaria para la formalización del contrato de trabajo.

Artículo 14. Reconocimientos Médicos

Sin perjuicio de cuantas obligaciones y criterios se establecen, en cuanto a vigilancia de la salud, en el artículo 22 de la Ley 31/1995 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 médico será adecuado al puesto de trabajo de que se trate.

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

4.- En ningún caso, los costes de estos reconocimientos médicos podrán ser a cargo del trabajador, y, en los periódicos, además, los gastos de desplazamiento originados por los mismos, serán a cargo de la respectiva empresa, quien podrá concertar dichos reconocimientos con organismos o mutua competente.

Artículo 15. 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 X: 2 meses.

Resto de personal: 15 días naturales.

c.- Personal operario:

Encargados y capataces: 1 mes.

Resto del 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 de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

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



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

Capítulo Segundo. Contratación

Artículo 16. Contratación

El ingreso al trabajo 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 Colectivo.

Artículo 17. Contrato Fijo de Plantilla

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

Artículo 18. Contrato Para Trabajo Fijo de Obra

1.- Según lo previsto en el artículo 15.1.a) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, este contrato tiene por objeto la realización de una obra o trabajo determinados, y se formalizará siempre por escrito.

2.- Con carácter general, el contrato es 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.- No obstante lo anterior, el personal fijo de obra podrá prestar servicios a una misma empresa, y en distintos centros de trabajo de una misma provincia, siempre que exista acuerdo expreso para cada uno de los distintos centros sucesivos, durante un período máximo de tres años consecutivos -salvo que los trabajos de su especialidad en la última obra se prolonguen más allá de dicho término-, sin perder dicha condición y devengando los conceptos compensatorios que correspondan por sus desplazamientos.

A tal efecto suscribirán el correspondiente documento según el modelo que figura en el anexo I.

En este supuesto, la empresa deberá comunicar por escrito el cese al trabajador antes de cumplirse el período máximo de tres años fijado en el párrafo anterior. Cumplido dicho período, si no hubiese mediado comunicación escrita del cese, el





trabajador adquirirá la condición de fijo de plantilla. En cuanto al preaviso del cese, se estará a lo pactado en el párrafo tercero del apartado 1.

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 15 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 de convenio aplicables. Todo ello, sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salarios 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 previstos en el apartado 1, a excepción del preaviso. La representación de los trabajadores del centro o, en su defecto, la Comisión Paritaria Provincial, dispondrán, 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 incluirse en lo regulado en el apartado 2.

Este supuesto no podrá ser 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 4.5%, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable, devengados durante la vigencia del contrato.

Artículo 19. Otras Modalidades de Contratación

1.- Los trabajadores que formalicen contratos de los regulados en el Real Decreto 2.720/98, o normas que lo sustituyan, o hubieran formalizado contratos de fomento de empleo de los regulados por el Real Decreto 1989/84 con anterioridad a su derogación, o cualquier otro tipo de contrato, exceptuando el contrato de fijo



de obra regulado en el artículo anterior, 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%, si la duración hubiera sido igual o inferior a un año, y del 4.5%, si la duración hubiera sido superior a un año, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas de convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato. Esta indemnización tendrá la consideración de establecida por la normativa específica de aplicación, a los efectos dispuestos en el artículo 49.1.c) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Estos contratos se formalizarán siempre por escrito.

2.- 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, para cubrir puestos en centros de trabajo que no tengan la consideración de obra, teniendo una duración máxima de doce meses en un período de dieciocho meses, computándose dicha duración desde que se produzca la causa que justifica su celebración. En tales supuestos, se considera que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato, en los casos previstos en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, 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 de este Convenio Provincial.

4.- Contrato para la Formación.

4.1.- 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.

Debemos por ello indicar la oportunidad de 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.

4.2.- De conformidad con lo establecido en el apartado 2 de la Disposición Transitoria Primera del CGSC, la presente regulación sustituye íntegramente lo establecido en esta materia en el Convenio Colectivo Provincial, sin perjuicio de lo estipulado en los apartados 4.9 y 4.10 del presente artículo.

4.3.- El contrato para la formación tendrá como objeto la adquisición de la





formación teórica y práctica necesaria para el adecuado desempeño de un oficio cualificado en el sector de la construcción.

4.4.- Sin perjuicio de la posible adaptación a nuevas tecnologías y a resultados de la clasificación profesional actualmente prevista en su artº 31, podrán ser objeto de este contrato para la formación los oficios incluidos en los niveles VIII y IX de la disposición transitoria primera del CGSC.

4.5.- El contrato para la formación se podrá celebrar con trabajadores que hayan cumplido los 16 años y sean menores de 21 años que no tengan titulación requerida para formalizar contrato en prácticas en el oficio o supuesto objeto de formación o aprobado algún curso de Formación Profesional ocupacional homologado de la misma especialidad y con un número de horas teóricas equivalente o superior a las previstas para la formación.

4.6.- Igualmente podrá celebrarse el contrato para la formación, sin restricción al límite superior de edad anteriormente señalado, con los siguientes colectivos de trabajadores desempleados:

- Minusválidos.
- Trabajadores extranjeros durante los dos primeros años de vigencia de su permiso de trabajo, salvo que acrediten la formación y experiencia necesarias para el desempeño del puesto de trabajo.
- Aquellos que lleven más de tres años sin actividad laboral.
- Quienes se encuentren en situación de exclusión social.
- Los que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller, casas de oficio y talleres de empleo.

4.7.- El tipo de trabajo que debe prestar el trabajador en formación estará directamente relacionado con las tareas propias del oficio o puesto cualificado, incluyéndose 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.

No podrán ser contratados bajo esta modalidad por razón de edad, los menores de 18 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, con independencia de la prohibición legal de realizar horas extraordinarias y trabajo nocturno en cualquier actividad.

4.8.- La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de



tres años para los contratos a los que se refiere el apartado 4.5 precedente ni de dos años para los colectivo a los que se refiere el apartado 4.6, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 4.12.

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. El preaviso de finalización del contrato deberá ajustarse a los plazos y forma que indica el art. 28.1 del CGSC.

Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.

4.9.- 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.

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, pudiendo asumir las tutorías el propio empresario, siempre que desarrolle su actividad profesional en la misma obra que el trabajador en formación.

4.10.- La retribución de los contratados para la formación, será la siguiente:

TABLAS SALARIALES DE CONTRATADOS PARA LA FORMACION

(Excepto colectivos apartado 4.6 de este convenio)

1er. Año	60%
2º Año	70%
3º Año	85%

Colectivos del apartado 4.6 de este convenio

1er. Año	95%
2º. Año	100%

Porcentajes referidos al salario del Nivel IX de este Convenio.



Dicha retribución se entiende referida a una jornada del 100% de trabajo efectivo.

La retribución de aquellos trabajadores que a la fecha de la publicación de este convenio la vinieran percibiendo de las tablas de nivel XIII, la seguirán manteniendo como condición más beneficiosa, salvo que la de la tabla contenida en este artículo fuese de mayor cuantía.

4.11.- El plus extrasalarial se devengará por los contratados en formación, conforme a lo establecido en la tabla salarial anexa a este convenio, por día efectivamente trabajado.

4.12.- Toda 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.

4.13.- 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.

Asimismo, el trabajador contratado para la formación tendrá derecho a una indemnización por cese del 4.5% calculado sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio devengados durante la vigencia del contrato.

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.

Artículo 20. Subcontratación

Las empresas que subcontraten con otras del sector la ejecución de obras o servicios, responderán ante los trabajadores de las empresas subcontratistas en los términos establecidos en el artículo 42 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, quedando referido el límite de responsabilidad de dicha disposición a las obligaciones de naturaleza salarial y cotizaciones a la Seguridad Social derivadas del Convenio Colectivo aplicable al nacer dicha responsabilidad, o a las derivadas de su contrato de trabajo, si fueran superiores.

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 este convenio, quedando limitado el ámbito de esta responsabilidad exclusivamente respecto de los trabajadores de las empresas subcontratadas obligadas por este convenio.





A efectos de la citada ejecución de obras o servicios, el respectivo subcontratista deberá poner en conocimiento de su contratista principal el hecho de subcontratar la totalidad o parte de los trabajos a él contratados, y en todo caso, con carácter previo a la iniciación de los trabajos. A tal efecto deberá remitir cumplimentado el documento cuyo modelo se inserta en el anexo II de este Convenio. De dicho documento, una copia se entregará a la representación legal de los trabajadores, y otra a la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, todo ello como medida de colaboración con la citada inspección según el artículo 11 de la Ley Ordenadora de 14 de noviembre de 1997

La empresa principal deberá establecer bajo su responsabilidad en los centros de trabajo en que presten servicio trabajadores de empresas subcontratistas, los mecanismos de coordinación adecuados en orden a la prevención de riesgos, información sobre los mismos, y en general, a cuando se relacione con las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores, así como higiénico-sanitarias.

ARTICULO 20 BIS.- SUBROGACION DE PERSONAL EN CONTRATAS DE MANTENIMIENTO DE CARRETERAS O VIAS FERREAS.

1.- Al objeto de contribuir a garantizar el principio de estabilidad en el empleo de los trabajadores empleados por empresas o 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 12, apartado b) y el Anexo II, 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 4 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 periodo de 4 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 4 meses en la misma y se encuentre suspendido su contrato de trabajo por alguna de las causas establecidas en el art. 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 4 meses de antigüedad.

d.- Trabajadores que sustituyan a otros que se jubilen, de forma total o parcial, dentro de los últimos 4 meses anteriores a la finalización efectiva de la contrata.

4.- Al objeto de garantizar la transparencia en el supuesto de licitación, la empresa o entidad adjudicataria, 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 extingue o concluya la contrata 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.- En su caso, documentación acreditativa de las situaciones a que se refiere el apartado 3, párrafos a, b, c y d del presente artículo.

Así mismo, será necesario que la empresa saliente acredite documentalmente a la entrante, antes de producirse la subrogación, mediante copia de documento diligenciado por cada trabajador afectado, que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus retribuciones hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna.

A estos efectos, los trabajadores que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo deberá abonar la parte proporcional del

período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

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

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

8.- La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula, Empresa o entidad cesante, nueva adjudicataria y trabajador, por lo que, cumplidos los requisitos establecidos en los apartados 3, 4 y 5 del presente artículo, operará en todos los supuestos de sustitución de contrataciones, partes o zonas de las mismas que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquellas 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.

Capítulo Tercero. Ordenación y Prestación del Trabajo

Artículo 21. Clasificación Profesional

En esta materia de clasificación profesional, se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector, incluida su Disposición Transitoria 1ª.

Artículo 22. Ordenación del Trabajo

La ordenación del trabajo es facultad del empresario o persona en quien éste delegue, que debe ejercer con sujeción a lo establecido en el presente convenio y demás normas aplicables.



El trabajador estará obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordenen dentro del general cometido de su competencia profesional. Entre ellas están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el desempeño de su cometido principal, o el cuidado y limpieza de las máquinas, herramientas y puesto de trabajo que estén a su cargo y durante la jornada laboral.

Artículo 23. Prestación del Trabajo y Obligaciones Específicas

1.- La prestación del trabajo, vendrá determinada por lo convenido al respecto en el contrato. La clase y extensión de la prestación serán las que marquen las leyes, el presente Convenio, el contrato individual, las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas y, en su defecto, los usos y costumbres.

2.- Normalmente, sólo se prestará el trabajo corriente. No obstante, temporalmente y por necesidad urgente de prevenir males o de remediar accidentes o daños sufridos, deberá el trabajador prestar mayor trabajo u otro distinto del acordado, con obligación por parte del empresario de indemnizarle de acuerdo con la normativa aplicable al respecto.

3.- El empresario deberá guardar la consideración debida a la dignidad humana del trabajador, así como tener en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos, que, en su caso, le presten sus servicios, al adoptar y aplicar medidas de control y vigilancia del cumplimiento de la prestación de trabajo.

4.- El trabajador deberá dar cuenta inmediata a sus jefes directos de los entorpecimientos que observe en la realización de su trabajo, así como de las faltas o defectos que advierta en los útiles, máquinas, herramientas o instalaciones relacionadas con su cometido, que, a su vez, deberá mantener en adecuado estado de funcionamiento y utilización en lo que de él dependa.

5.- Fuera de los centros de trabajo o de su jornada laboral, queda prohibida, salvo expresa autorización del empresario o de quienes le representen, la utilización de máquinas, herramientas, aparatos, instalaciones o locales de trabajo, así como el uso de máquinas, útiles o aparatos propios en los trabajos encomendados.

6.- Para la debida eficacia de la política de prevención de accidentes en el trabajo, los trabajadores vienen obligados a utilizar los medios de protección que les facilite el empresario en cumplimiento de la normativa reguladora correspondiente.

Artículo 24. Trabajo “A Tiempo”

Salvo norma, disposición o pacto en contrario, se presume que la prestación de

trabajo se concierta en la modalidad denominada “a tiempo”, en la que la retribución se fija atendiendo a la duración del trabajo y al rendimiento normal en la categoría y especialidad correspondientes, al que se hace referencia en el artículo 43 del Convenio General del Sector, y cuya contrapartida la constituye la tabla salarial de este convenio colectivo provincial.

Artículo 25. Sistemas Científicos o de “Trabajo Medido”

1.- En estos sistemas, que se caracterizan por intentar llevar a cabo, a través de una serie más o menos compleja de operaciones, una medición técnica del rendimiento, y tienen como finalidad conseguir que éste sea superior al normal que viene obteniéndose, el rendimiento de la prestación de trabajo será el que en ellos se establezca.

2.- En su implantación deberá concederse el necesario período de adaptación y se respetará el salario que se había alcanzado anteriormente, pudiendo dar lugar a la movilidad y redistribución del personal que requiera la nueva organización del trabajo.

3.- Si durante el período de adaptación, el trabajador alcanzara rendimientos superiores a los normales, tendrá derecho a percibir la diferencia entre el rendimiento normal y el superior que haya conseguido, regularizándose su situación, en su caso, cuando el sistema sea definitivamente implantado, de acuerdo con las tarifas que el mismo contenga.

4.- Estos sistemas exigirán el establecimiento de una fórmula clara y sencilla para el cálculo de las retribuciones correspondientes.

5.- Previamente a su implantación o revisión colectivas, deberá solicitarse, a los representantes legales de los trabajadores, el informe a que se refiere el artículo 64.1.4º.d) y e) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que deberán emitir éstos en el plazo de 15 días, estando sujetas dichas implantación o revisión a lo dispuesto en el artículo 41 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 26. Trabajo por Tarea, a Destajo o por Unidad de Obra, Con Primas a la Producción o Con Incentivo

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

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

Si el trabajador termina la tarea antes de concluir la jornada diaria, la empresa podrá ofrecerle, y 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 Texto Refundido de la Ley 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 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 64.1.4º k) o e) del Texto Refundido de la Ley 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 éstos emitir en el plazo improrrogable de 15 días estando sujetas dichas implantación o revisión a lo dispuesto en el artículo 41 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 27. Discreción Profesional

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

Artículo 28. 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 Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 29. 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 presten 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.

Capítulo Cuarto. Productividad y Tablas de Rendimiento

Artículo 30. La Productividad Como Bien Jurídicamente Protegido

La productividad es un bien constitucionalmente protegido, cuya mejora constituye un deber básico de los trabajadores, debiendo colaborar los representantes legales de éstos con la dirección de la empresa en orden a conseguir su incremento.

Artículo 31. Rendimiento en los Sistemas de “Trabajo Medido”

Cuando se empleen sistemas de organización científica del trabajo o del “trabajo medido”, las normas de implantación o aplicación de estos sistemas deberán establecer el rendimiento normal o exigible que se deba alcanzar, así como las tarifas retributivas aplicables en función de los mayores rendimientos que, en su caso, se consigan, elaboradas de forma tal que el cálculo de la retribución correspondiente resulte claro y sencillo.

Artículo 32. Rendimiento En Los Sistemas de Trabajo Con Prima o Incentivo

En caso de aplicarse estos sistemas colectivos de trabajo, y como en el supuesto del artículo anterior, en su normativa de implantación o aplicación deberá figurar el rendimiento normal o exigible, y las tarifas retributivas correspondientes, elaboradas de forma que los ingresos respectivos guarden entre sí, al menos, la misma proporción que los rendimientos correspondientes.

Artículo 33. Rendimiento en el Sistema de Trabajo “A Tiempo”

1.- Como se dispone en el artículo 34 del Convenio General del Sector, se presume que este sistema rige la prestación de trabajo, salvo disposición o pacto en contrario.

2.- En este sistema la retribución será la que corresponda de acuerdo con la tabla salarial de este Convenio colectivo Provincial, y para su determinación se atenderá al tiempo de duración de la prestación de trabajo, siempre que el trabajador alcance, en dicho tiempo, el rendimiento normal exigible al mismo.

Artículo 34. Establecimiento de Tablas de Rendimiento

1.- El sistema de trabajo a tiempo, y en relación con aquellas actividades, oficios o especialidades y categorías incursas en el ámbito de aplicación de este Convenio, cuyos rendimientos se presten, con mayor facilidad, a ser medidos con criterios objetivos o materiales, se establecerán tablas de rendimientos normales, que, tras los oportunos acuerdos de la Comisión de Productividad de este Convenio, se irán incorporando, como Anexo, al mismo.

2.- Después de la publicación de este Convenio, podrá acordarse a nivel provincial, el establecimiento de nuevas tablas de rendimientos normales, o la ampliación de las existentes con nuevas unidades, o su revisión, de acuerdo con la Comisión Sectorial de Productividad, todo ello en el supuesto de que las unidades correspondientes no vengán recogidas en el Anexo oportuno de este Convenio.

3.- En relación con los rendimientos normales que figuren, en su caso, en el Anexo correspondiente del presente Convenio, la Comisión Sectorial de Productividad podrá autorizar las adaptaciones que se propongan a nivel provincial, o, en su caso, de comunidad autónoma, y que entiendan estén justificadas.

Artículo 35. Tablas de Rendimientos y Retribuciones

La obtención de los rendimientos normales que se establezcan en las tablas aplicables en cada caso, será requisito necesario para tener derecho a la percepción de los salarios estipulados en las tablas salariales del presente convenio, salvo lo dispuesto en el apartado siguiente.

Será considerada disminución voluntaria del rendimiento, no alcanzar los rendimientos fijados en la tabla de rendimientos normales aplicable, en su caso, salvo causa justificada que, de darse, implicará el derecho a la percepción íntegra del salario estipulado para el rendimiento normal correspondiente.

Artículo 36. Revisión de Tablas de Rendimientos

Los rendimientos estipulados en las tablas, sólo podrán ser objeto de revisión cuando lo acuerde la Comisión Sectorial de Productividad Provincial.

Artículo 37. Condiciones de Aplicación

Las propias tablas de rendimientos establecerán sus condiciones de aplicación así como la forma y, en su caso, el período de entrada en vigor, debiendo recoger, como regla general, que el cómputo de la medición será semanal y referido a cada jornada de trabajo.

Artículo 38. Verificación de su Cumplimiento

La empresa podrá verificar, en cualquier momento, el cumplimiento de los rendimientos de la tabla, en su caso, aplicable, debiendo seguir, para ello las siguientes reglas:

- 1.- Al trabajador que vaya a ser sometido a medición se le comunicará previamente.
- 2.- Los resultados de la medición de cada jornada se consignarán en parte de trabajo confeccionado al efecto, que deberá ser firmado diariamente por el trabajador y el empresario o persona que lo represente, y, en caso de negativa de uno de ellos, por dos testigos, quedando en poder de ambas partes copia de dicho documento.
- 3.- El período de medición mínimo será de una semana laboral, computándose los resultados por el valor medio alcanzado en el período que se utilice.

Artículo 39. Comisión Sectorial de Productividad

La Comisión Sectorial de Productividad tendrá su sede en Granada, en los locales que la propia Comisión acuerde, en cada momento.

Dicha Comisión estará formada por un máximo de diez miembros, designados, la mitad por las Asociaciones Empresariales y la otra mitad, por los sindicatos firmantes, todos ellos con voz y voto. El Presidente será designado, de entre los miembros, por ambas partes, de común acuerdo y tendrá, en caso de empate, voto dirimente cuando así lo decidan, por unanimidad, las dos partes. El Secretario, será designado por las dos representaciones, de común acuerdo, de entre los miembros de la Comisión.

En los supuestos específicos que así lo requieran, caso por caso, y siempre que lo apruebe la propia Comisión, se recabará la asistencia de especialistas o técnicos en las materias de que se trate.

Artículo 40. Funcionamiento y Acuerdos

1.- La propia Comisión Sectorial de Productividad se dotará de su reglamento de funcionamiento, en el que se establecerá que se deberá reunir, con carácter ordinario, al menos, una vez cada tres meses, y, con carácter extraordinario, cuando así lo solicite cualquiera de las partes, o el Presidente, que convocará las reuniones, las presidirá y dirigirá los debates, otorgando y retirando la palabra, cuando lo estime oportuno.

2.- Los acuerdos para su validez, requerirán el voto favorable de la mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones.

Artículo 41. Funciones

1.- La Comisión Sectorial de Productividad será la encargada de elaborar y aprobar las Tablas de Rendimientos Normales, que deberán formar parte de este Convenio, cuando lo apruebe la Comisión Paritaria, como uno de sus Anexos, y constituyendo un todo orgánico con él.

2.- Dicha Comisión tendrá también la misión de aprobar, en su caso, las tablas de rendimientos que sometan a su consideración las comisiones negociadoras de los convenios colectivos provinciales, o, en su caso, de comunidad autónoma, o las nuevas unidades que pretendan incluir en las mismas, o la revisión de las ya existentes, conforme a lo acordado en el artículo 44.2 del presente Convenio.

No obstante lo anterior, y en tanto la Comisión Sectorial de Productividad no haya elaborado las Tablas de Rendimientos Normales, el presente convenio podrá elaborar Tablas de Rendimientos propias.

Para la validez de estas tablas de rendimientos, de ámbito provincial o autonómico, se requerirá la previa aprobación de la Comisión Sectorial de Productividad.

3.- La Comisión Sectorial, resolverá las dudas o consultas que se le planteen en relación con la aplicación de las tablas de rendimientos.

Artículo 41 Bis.- de los Tiempos Empleados para la Formación Continua.- Permisos Individuales de Formación.

Se estará, en cuanto a estos conceptos, a lo dispuesto en el art. 53.2 del Convenio General, uniéndose como anexo a este convenio provincial, copia del acuerdo nacional de formación continua (ANFC)

Capítulo Quinto. Promoción en el Trabajo

Artículo 42. Ascensos, 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.

Capítulo Sexto Percepciones Económicas: Conceptos y Estructura.

Artículo 43. Percepciones Económicas

1.- Del conjunto de percepciones económicas, en dinero o en especie, que el trabajador obtiene en la relación de trabajo por cuenta ajena, unas las percibe como retribución o contraprestación directa por la prestación de su trabajo y son las que constituyen el salario. Otras las recibe como compensación de gastos, como prestaciones y sus complementos e indemnizaciones o por modificaciones en su relación de trabajo, no formando ninguna de ellas parte del salario por ser percepciones de carácter extrasalarial.

2.- Percepciones económicas salariales:

a.- Salario base es aquella parte de la retribución que se fija atendiendo exclusivamente a la unidad de tiempo, con el rendimiento normal y exigible, en los términos del artículo 44.2 del Convenio Nacional.

b.- Complementos salariales o cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base, atendiendo a las siguientes circunstancias distintas de la unidad de tiempo:

- Personales, tales como la antigüedad consolidada, en su caso, y el complemento de discapacidad.

- De puesto de trabajo, tales como las derivadas de trabajo nocturno, excepcionalmente tóxico, penoso o peligroso.



- De calidad o cantidad de trabajo, tales como primas, incentivos, destajos, pluses de actividad o asistencia u horas extraordinarias.

- Las cantidades que las empresas abonen libre y voluntariamente a sus trabajadores.

- Las pagas extraordinarias y la retribución de vacaciones.

3.- Percepciones económicas no salariales:

a.- Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y sus complementos.

b.- Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral, tales como herramientas y ropa de trabajo, así como las cantidades que se abonen en concepto de dietas, gastos de viaje o locomoción, pluse extra salariales, y aquellas diferencias de alquiler o coste de vivienda que viniera percibiendo el trabajador, en aplicación del artículo 146.7 de la derogada, para el sector de la Construcción, Ordenanza Laboral de la Construcción.

c.- Las indemnizaciones por ceses, movilidad geográfica, suspensiones, extinciones, resoluciones de contrato o despido y accidente de trabajo y enfermedad profesional.

4.- Aquellos complementos salariales que tengan carácter funcional o circunstancia como los de puesto de trabajo, los de calidad o cantidad de trabajo realizado, y las cantidades que las empresas abonen libre y voluntariamente, se considerarán no consolidables en el salario del trabajador y no se computarán como base de las percepciones enumeradas en el apartado 2 de este artículo.

Artículo 44. Estructura de las Percepciones Económicas

1.- a.- Los conceptos que integran las percepciones económicas, son los siguientes:

- Salario base.

- Gratificaciones Extraordinarias.

- Pluses Salariales.

- Pluses extrasalariales.

b.- En el concepto gratificaciones extraordinarias se entiende incluida la retribución por vacaciones.





c.- En pluses salariales se consideran incluidos todos los complementos que se pacten en este convenio que constituyan contraprestación directa del trabajo y no compensación de gastos originados por asistir o realizar el trabajo.

d.- En pluses extrasalariales se consideran incluidos cuantos conceptos se pacten en el convenio, de carácter indemnizatorio de gastos originados al trabajador por la prestación de su trabajo, tales como distancia, transporte, recorrido, herramientas y ropa de trabajo.

2.- Se acuerda establecer las proporciones que deben guardar algunos conceptos en relación con el total anual pactado en las tablas de percepciones económicas de este convenio colectivo.

a.- Los conceptos de salario base y gratificaciones extraordinarias definidos en el artículo anterior, sumados deberán quedar comprendidos entre el 65% y el 75% del total anual de las tablas del convenio para cada categoría o nivel.

En el caso de que la proporción de estos dos conceptos sea ya superior al 75% del total anual, se mantendrá.

b.- Los pluses extrasalariales, sumados, estarán comprendidos entre el 5% y el 7% del total anual de las tablas del convenio para cada categoría.

c.- Los pluses salariales, sumados ocuparán el restante porcentaje que resulte de aplicar los dos criterios anteriores sobre el total anual de las tablas de convenio para cada categoría o nivel retributivo.

3.- Además de los conceptos reseñados, podrán existir en el recibo de salarios de los trabajadores, las restantes percepciones a que se hace referencia en el artículo anterior.

Artículo 45. 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, que establece la tabla anexo I.

2.- Los pluses salariales de convenio se devengarán durante los días efectivamente trabajados, por los importes que, para cada categoría y nivel, se fijan en el presente convenio.

3.- Los pluses extrasalariales de convenio se devengarán durante los días de asistencia al trabajo, por los importes fijados en este 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 el convenio, por nivel y categoría profesional.

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

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

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.

Artículo 46. 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, el tiempo invertido en su cobro será por cuenta del trabajador.

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

Artículo 47. Absorción y Compensación

1.- Las percepciones económicas cuantificadas que se establezcan por los convenios de cualquier ámbito en el sector de la construcción tendrán el carácter de mínimas en su ámbito de aplicación.

2.- A la entrada en vigor de un nuevo convenio o disposición legal aplicables, las empresas afectadas podrán absorber y compensar los aumentos o mejoras que aquéllos contengan, de las percepciones económicas realmente abonadas a los trabajadores, cualquiera que sea su origen, siempre que éstas sean superiores en su conjunto y cómputo anual.

3.- La absorción y compensación sólo se podrán efectuar comparando globalmente conceptos de naturaleza salarial o de naturaleza extra salarial y en cómputo anual.

Artículo 48. Antigüedad Consolidada

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

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

Al importe anterior así determinado se adicionará, en su caso, a cada trabajador que ya viniera percibiendo alguna 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 1996, calculándose por defecto o por exceso, por años completos. Para el cálculo de los importes de esta parte de antigüedad devengada y no cobrada se tendrán en cuenta los importes que para cada categoría y nivel fije cada convenio de ámbito inferior.

b.- Los importes obtenidos, al amparo de lo previsto en la letra a) se mantendrán invariables y por tiempo indefinido como un complemento retributivo "ad personam", es decir, no sufrirán modificaciones en ningún sentido y por ninguna causa, extinguiéndose juntamente con la extinción del contrato del trabajador



afectado con su empresa. Dicho complemento retributivo “ad personam”, se reflejará en los recibos oficiales de salario con la denominación de “antigüedad consolidada”.

Artículo 48 Bis. Complemento por Discapacidad.

Los trabajadores que, reconocido por el organismo oficial correspondiente, acrediten los grados de discapacidad que se recogen a continuación, percibirán como complemento personal, las cantidades que se detallan:

Grados de discapacidad comprendido entre el / Importe bruto por mes natural del complemento

13% - 22% /	15 euros
23% - 32% /	21 euros
33% o superior /	30 euros

El grado de discapacidad será único y generará por tanto el derecho a un solo complemento, no pudiendo, en consecuencia, acumularse al grado ya existente otro superior que pudiera reconocerse con posterioridad. Si el grado de discapacidad se redujese, el complemento a percibir se acomodará al nuevo tanto por ciento reconocido.

En el supuesto de que por la empresa se viniese ya abonando un complemento, ayuda o prestación que responda a la compensación de situaciones análogas a la establecida en el presente artículo, aquella podrá aplicar al pago de este complemento personal la cantidad que ya venga abonando por similar concepto, y sin que, por tanto, se genere el derecho a un pago duplicado.

Artículo 49. Gratificaciones Extraordinarias

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

2.- La cuantía de las pagas extraordinarias de junio y diciembre se determinará, para cada uno de los niveles y categorías, en la tabla anexo I.

Artículo 50. Suspensión del Devengo de las Gratificaciones Extraordinarias

Dichas pagas o gratificaciones extraordinarias no se devengarán mientras dure cualquiera de las causas de suspensión de contrato previstas en el artículo 45 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, salvo lo establecido



en el artículo 58 del presente Convenio.

Artículo 51. Proporcionalidad en el 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.

Artículo 52. Trabajos Excepcionalmente Penosos, Tóxicos o Peligrosos.

1.- A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulte 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%.

A los efectos de este artículo, se considerarán labores excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas las siguientes:

Los trabajos realizados en cloacas o pozos de profundidad superior a cinco metros; los trabajos realizados en alcantarillas y colectores; los trabajos realizados en agua, como cortado de mármol y pulimentos del mismo en fábricas; los derribos y trabajos de altura y aquellos que se realicen en lugares cuya altura sobre el nivel del mar sea superior a 1500 metros.

Se entiende por derribo la obra que afecte a cubierta, forjado y estructura, hasta que todo o parte del solar quede expedito.

Tendrán derecho a estos incrementos los trabajadores que realicen trabajos en zanjas con una profundidad igual o superior a 4 metros. Igualmente se utilizará este mismo criterio para aquellos trabajadores que monten o desmonten andamios o plataformas elevadoras a una altura igual o superior a 10 metros sobre rasante.

2.- Las cantidades iguales o superiores al plus fijado en este artículo que están

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 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 Jurisdicción competente resolver lo procedente.

Los incrementos económicos que, en su caso, se deriven de la citada resolución, surtirán efecto a partir de la fecha en que la misma fuese notificada, salvo que la resolución disponga otra fecha.

Dicha resolución será recurrible por las partes de acuerdo con la legislación vigente.

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 repercuten negativamente en la salud y seguridad de los trabajadores, teniendo, en cualquier caso, estos trabajos carácter transitorio y coyuntural, procurando evitar la realización de horas extraordinarias en estos trabajos.

Artículo 53. 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% 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.

Cuando existan dos turnos y en cualquiera de ellos se trabaje solamente una hora del período nocturno, no será abonada ésta con complemento de nocturnidad.

Artículo 54. Pluses Extrasalariales.- Plus de Distancia y Transporte

1.- Con el carácter y finalidad establecidas en el artículo 66 del Convenio General



del Sector, se establece un plus extrasalarial, por el importe que figura al efecto en la tabla anexa Nº 1 del presente Convenio, para compensar los gastos que se producen por asistencia al trabajo, devengándose en consecuencia, por día efectivamente trabajado, y cualquiera que sea la distancia a recorrer.

Artículo 55. Ropa de Trabajo

1.- Las empresas afectadas por este convenio, entregarán al personal a su servicio, monos buzos o prendas similares de buena calidad. Dichas prendas cumplirán todos los requisitos establecidos para ellos en las normas de Seguridad e Higiene, teniendo en cuenta la climatología para adecuar las citadas prendas a los períodos de frío o de calor, con la entrega de indumentaria adecuada en cada período a cada trabajador. Su uso será obligatorio.

a.- El primero se entregará el primer día de trabajo o comienzo de prestación de sus servicios. El segundo se entregará a los seis meses de entrada en la empresa y así sucesivamente cada seis meses.

b.- En dicha prenda podrá figurar el anagrama de la empresa en forma de reseña o inscripción, en la forma del delantero y de forma tal que permita su fácil reparación, obligándose el trabajador a la limpieza semanal y a la conservación de la prenda.

c.- La empresa en ningún caso podrá sustituir la obligación de entregar ropa de trabajo por una compensación económica.

2.- Asimismo, las empresas tienen la obligación de facilitar a su personal las prendas adecuadas para la protección personal, tales como cascos, calzado de seguridad, botas de agua, guantes de cuero o goma, etc. Dichas prendas estarán obligatoriamente homologadas de acuerdo con la reglamentación vigente.

3.- Aquellos trabajadores que realicen su actividad en zonas donde exista tráfico rodado de cualquier tipo, dispondrán de la ropa reflectante adecuada para el desarrollo de sus funciones.

Artículo 56. Plus de Altura de Montaña

Se entiende por “trabajos de altura de montaña”: A razón de 1.500 metros sobre el nivel del mar.

Los trabajadores afectados por estas condiciones se les retribuirá de acuerdo con lo establecido en el punto primero del art. 52 de este Convenio Colectivo, es decir, un incremento del 20% sobre su salario base.

Artículo 57. Plus de Asistencia





Se devengará por jornada efectivamente trabajada. Ese Plus consistirá en la cantidad que al efecto figura en la tabla anexa Nº 1 de este Convenio y se devengará por día efectivo trabajado, para todas las categorías profesionales.

Artículo. 57. Bis.- Complemento por Mayor Cualificación y Especialización para Operadores de Grúas-Torre, Puente y Autoportantes

1.- Para la percepción de este complemento el trabajador deberá acreditar la posesión y validez de la acreditación profesional de gruista (Título de operador de grúas torre desmontable para obras) de conformidad con lo dispuesto en la Orden de 30 de octubre de 2.000 que establece los requisitos para la obtención de acreditación profesional de Gruísta (BOJA nº 142)

2.- Dado que la seguridad de las grúas-torre, puente y autoportantes dependen de sus condiciones de utilización y mantenimiento, los trabajadores que manejen las mismas deberán, antes del comienzo de la actividad, revisar su correcto funcionamiento. En concreto, deberán comprobar el aplomo de la grúa, fijación al suelo y en su caso, el buen estado de la vía. También deberán verificar la puesta en servicio, el estado de los lastres y los mandos con operaciones en vacío, y comprobar el estado de los cables y poleas accesibles desde tierra, así como el funcionamiento de los limitadores caso de que se disponga de pesos tarados adecuados.

Realizadas estas operaciones de verificación los operadores deberán velar por el uso correcto de las mismas, dejándolas al final de la jornada en perfecto estado su utilización.

3.- Durante la jornada laboral, durante los periodos en los que no esté realizando las tareas propias de operador de grúa, llevará a cabo los trabajos propios de su categoría laboral y conforme a las instrucciones de la dirección de la empresa.

4.- Los operadores de grúa acreditados, percibirán por día efectivo trabajado

* Para 2003: 3 euros (desde la firma del presente convenio y sin carácter retroactivo).

* Para 2004: 6 euros/día.

* Para el 2005: Se aplicará la subida fijada en el Acuerdo Estatal Sectorial

Artículo 58. Complementos de Accidente y Enfermedad

En caso de accidente laboral o enfermedad profesional, la empresa abonará al trabajador desde el primer día, la diferencia existente entre la prestación que satisfaga la entidad gestora y el salario base de este convenio incrementado con el plus de asistencia más antigüedad, por todos los días en situación de I.T.



Igualmente se abonará el 100% de lo establecido en las tablas salariales para las pagas extraordinarias, incrementada con la antigüedad consolidada.

Igual derecho tendrá en el caso de enfermedad común que exija hospitalización.

En el caso de enfermedad común que no exija hospitalización, el complemento citado se percibirá a partir del décimo día de la baja médica.

Las prestaciones que satisfaga la Seguridad Social o Mutua, en los casos de Incapacidad Temporal, serán siempre respetadas si su importe es superior a la suma de los conceptos salario base, plus asistencia y antigüedad.

Todo lo previsto en este artículo, en el supuesto de que se establecieran otras condiciones aplicables en el Convenio General del Sector, quedarán sustituidos sus contenidos automáticamente por la nueva regulación.

Artículo 59. 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.

Artículo 60. Horas Extraordinarias Estructurales

1.- Se consideran horas extraordinarias estructurales las motivadas por pedidos o puntas de producción ausencias imprevistas, cambio de turno y pérdida o deterioro de la 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 2 al día, 20 al mes y 80 al año.

Artículo 61. Retribución de las Horas Extraordinarias

1.- Los importes de las horas extraordinarias para cada una de las categorías o niveles, son los que figuran en la tabla anexa nº II, del presente convenio.

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.

4.- Aquellas empresas que con anterioridad a la fecha de este Convenio vinieran abonando las horas extraordinarias por importes superiores a los de la referida



Tabla, los mantendrán como condición más beneficiosa.

5.- Las horas extraordinarias son de carácter voluntario para el trabajador, no pudiendo realizarse más de dos horas al día, 20 al mes y 80 al año, salvo las de fuerza mayor.

De acuerdo con el artículo 6-3 del Estatuto de los Trabajadores, se prohíbe realizar horas extraordinarias a los menores de 18 años.

Artículo 62. Indemnizaciones

1.- Se establecen las siguientes indemnizaciones para todos los trabajadores afectados por este Convenio:

a.- En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el importe de 1 mensualidad de todos los conceptos de las tablas del convenio aplicable, vigente en cada momento.

b.- En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

En el año 2002	36.000 euros
En el año 2003	38.000 euros
En el año 2004	39.000 euros
En el año 2005	39.000 euros
En el año 2006	40.000 euros

c.- En caso de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

En el año 2002	20.000 euros
En el año 2003	21.000 euros
En el año 2004	22.000 euros
En el año 2005	22.000 euros
En el año 2006	23.000 euros

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

3.- Las indemnizaciones previstas en el apartado b) de este artículo serán



consideradas a cuenta de cualesquiera otras cantidades que pudieran ser reconocidas como consecuencia de responsabilidades civiles, siempre que no deriven de condenas penales exigidas e impuestas al empresario, debiendo deducirse de éstas en todo caso, habida cuenta de la naturaleza civil que tienen las mismas y ambas partes reconocen. Tampoco dichas indemnizaciones podrán servir como base para la imposición del recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad y salud en el trabajo.

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

Artículo 62 Bis. Clausula de Garantía Salarial

1. Para el año 2003, en el supuesto de que el Índice anual de Precios al Consumo (IPC) al 31 de diciembre de dicho año supere el 2 por 100 correspondiente al IPC previsto en los Presupuestos Generales del Estado, se efectuará una revisión económica en el exceso producido que afectará a los conceptos previstos en el artículo 6º. 1 del Acuerdo Sectorial Nacional de la construcción para los años 2003-2006 de 23 de mayo de 2003, a efectos de que sirva de base para las tablas salariales de los convenios del año siguiente y sin efecto retroactivo alguno.

2. Para los años 2004, 2005 y 2006, en el supuesto de que el Índice anual de Precios al Consumo (IPC) al 31 de diciembre de los respectivos años supere el IPC previsto para cada uno de ellos en los Presupuestos Generales del Estado, se efectuará una revisión económica en el exceso del respectivo tanto por ciento con efectos desde el día 1 de enero de cada uno de dichos años. Dicha revisión afectará a los conceptos previstos en el art. 6.1 de Acuerdo Sectorial Nacional de la Construcción para los años 2003 a 2006 de fecha 23 de mayo de 2003.

3.- En todo caso será de aplicación lo dispuesto en el art.59 del Convenio General del Sector de la Construcción.

4.- Esta cláusula se adaptará al periodo de vigencia de cada convenio colectivo.

Capítulo Séptimo. Tiempo de Trabajo

Artículo 63. Jornada

1.- La jornada ordinaria anual durante el período de vigencia del presente Convenio será de 1.748 horas.

2.- La jornada ordinaria semanal será de 40 horas durante toda la vigencia del presente Convenio, distribuidas de lunes a viernes, ambos inclusive.

3.- Las empresas que, de acuerdo con la representación legal de los trabajadores,



establezcan un calendario distribuyendo la jornada laboral pactada, antes del día 30 de enero de cada año, en los centros estables y en las obras, con objeto de coordinar las actividades en la empresa, se registrarán por el mismo. En dicho calendario se establecerán los días laborables y las horas diarias, que no podrán ser más de nueve.

En ausencia de calendario pactado en los centros de trabajo en los plazos previstos, se observará el calendario establecido en el convenio provincial.

El calendario laboral que figura como anexo a este convenio distribuye la jornada anual pactada.

4.- En cada centro de trabajo la empresa expondrá en lugar visible el calendario laboral.

Artículo 64. Prolongación de la Jornada

La jornada de los trabajadores con funciones de mantenimiento y reparación de instalaciones o maquinaria necesarias para la reanudación o continuidad del proceso productivo, así como del personal que ponga en marcha o cierre el trabajo de los demás, podrá ampliarse por el tiempo preciso, sin que el exceso sobre la jornada ordinaria se compute como horas extraordinarias, debiendo abonarse, como mínimo, a prorrata del valor de la hora extraordinaria de trabajo.

Artículo 65. Turnos de Trabajo

1.- Las empresas podrán establecer, turnos de trabajo por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, de conformidad con el artículo 41 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2.- Las empresas que, por las características de su actividad, necesiten establecer jornada ininterrumpida durante las veinticuatro horas del día, organizarán los turnos de tal modo que, salvo adscripción voluntaria, cada trabajador no podrá permanecer en el turno de noche más de dos semanas consecutivas.

3.- En las empresas en que se realice actividad laboral por equipos de trabajo en régimen de turnos, se podrán computar por períodos de hasta cuatro semanas el medio día de descanso semanal previsto en el apartado 1º del artículo 37 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en los términos que establezca la vigente normativa al respecto.

4.- En las empresas que tengan establecidos sistemas de turnos, el trabajador viene obligado a permanecer en su puesto de trabajo hasta la llegada del relevo. El tiempo trabajado durante la espera, sin perjuicio de su abono a prorrata del valor de la hora extraordinaria de trabajo, no se computará como jornada extraordinaria.



Artículo 66. Recuperación de Horas no Trabajadas “Inclencias del tiempo”

1.- Se considerarán inclencias del tiempo para el trabajador los siguientes supuestos:

a.- Trabajos a pleno sol cuando la temperatura a la sombra exceda de cuarenta grados centígrados.

b.- Trabajos a la intemperie, cuando la temperatura sea inferior a dos grados centígrados, bajo cero, salvo opinión en contrario del Comité de Salud Laboral.

c.- Cualquier trabajo a la intemperie que haya de realizarse bajo lluvia o nieve, salvo que la empresa disponga de equipo protector homologado suficiente a juicio del Comité de Salud Laboral.

d.- El viento cuando suponga grandes riesgos de accidentes.

En los centros de trabajo situados en cota superior a los 1500 metros de altitud, los anteriores supuestos serán objeto de ponderación por el Comité de Salud Laboral.

Cuando por inclencias del tiempo los trabajadores no puedan prestar sus servicios en las empresas, sólo serán recuperables los días que excedan de cinco en cada mes. Dichos días serán abonables a razón de salario base y plus de asistencia y actividad, haciéndose también efectivos los suplidos a que responden el plus extrasalarial, siempre y cuando el trabajador haga acto de presencia en su puesto de trabajo.

Artículo 67. Jornadas Especiales

Se exceptúan de la aplicación del régimen de jornada ordinaria de trabajo, previsto con carácter general en el presente Convenio Colectivo, las actividades siguientes:

a.- La jornada de los porteros, guardas y vigilantes, será

de 72 horas semanales, remunerándose a prorrata de su salario base las que excedan de la jornada ordinaria establecida, con carácter general, en el presente Convenio.

b.- En la realización de trabajos subterráneos en que concurren circunstancias de especial penosidad, derivadas de condiciones anormales de temperatura, humedad o como consecuencia del esfuerzo suplementario debido a la posición inhabitual del cuerpo al trabajar, la jornada ordinaria semanal del trabajo no podrá ser superior a 35 horas, sin que en ningún caso, su distribución diaria



pueda exceder de seis horas.

c.- Los trabajos en los denominados “cajones de aire comprimido”, tendrán la duración que señala la Orden Ministerial de 20 de enero de 1956.

d.- Las empresas que estén abonando compensaciones económicas por trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos, podrán pactar su sustitución por reducciones de jornada, en los términos que, en cada caso, se establezcan.

Artículo 68. Vacaciones

1.- El personal afectado por el presente Convenio Provincial, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de treinta días anuales de duración, (dentro de los cuales existirán al menos 21 días laborables), iniciándose en cualquier caso, su disfrute, en día laborable que no sea viernes.

Para los trabajadores contratados en el transcurso del año, el primer año de actividad en la empresa, el año natural se entenderá desde el día del ingreso al trabajo.

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 a 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, dado 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 que pudiera existir entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad temporal.

5.- Una vez iniciado el disfrute del período reglamentario de vacaciones, si sobreviene la situación de incapacidad temporal, la duración de la misma se computará con 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 de las vacaciones hasta el transcurso del año natural, acordándose un nuevo período de disfrute después de producido el alta de la Incapacidad Temporal.

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

7.- La retribución de vacaciones consistirá en la cantidad fija establecida en las tablas salariales de este convenio.

8.- El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa.

El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute, que será preferentemente en verano.

Artículo 69. Permisos y Licencias

Todos los trabajadores de las empresas comprendidas en este convenio, sin distinción por su condición en las mismas, tendrán derecho al disfrute de los siguientes días de permiso, o licencias retribuidas a salario base:

1.- Tres días por fallecimiento o enfermedad grave y justificada del cónyuge, padres, hijos, ascendentes o descendientes (abuelos, nietos) y hermanos carnales, siendo de cinco días cuando en los supuestos indicados sea necesario efectuar un desplazamiento al efecto. En ningún momento podrá la empresa sancionar al trabajador si este retrasa su reincorporación al trabajo, después del período de licencia, cuando el mismo justifique suficientemente las causas que hubieran podido producir tal retraso.

2.- Un día por fallecimiento de otros parientes, tanto carnales como políticos, hasta el cuarto grado civil.

3.- Cinco días por nacimiento de un hijo, contados a partir de la fecha del nacimiento de éste.

4.- Quince días por matrimonio del trabajador/a.

5.- Tres horas, o el tiempo necesario para la asistencia al médico especialista, cada visita debidamente justificada mediante firma del facultativo.

6.- Por muerte de un trabajador en accidente laboral ocurrido en el centro de trabajo, se concederá a los trabajadores de ese centro el día del entierro como día no laborable y no recuperable. En cualquier otro caso y respecto a los trabajadores del centro de trabajo, la empresa concederá un máximo de tres horas para asistir al sepelio, sin que las mismas sean recuperables.

7.- En las mismas condiciones que las previstas en el apartado 1 del presente



artículo el trabajador podrá ausentarse del trabajo por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo.

Cuando conste en una norma legal un período determinado de ausencia, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a su duración y compensación económica.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho, sin pérdida alguna de retribución, a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, e igualmente sin pérdida de retribución, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral en media hora diaria con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

8.- El trabajador que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo a algún menor de seis años o a un minusválido físico, psíquico ó sensorial, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

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

9.- Un día por traslado del domicilio habitual.

Los supuestos contemplados en los apartados precedentes

- cuando concurren las circunstancias previstas en los mismos- se extenderán asimismo a las parejas de hecho siempre que consten inscritas en el Registro correspondiente.

Capítulo Octavo. Movilidad Funcional

Artículo 70. Cambio de Puesto de Trabajo

Se entiende por movilidad funcional la que se deriva de la facultad que tiene el empresario para decidir el cambio de puesto de trabajo de sus trabajadores,

cuando lo estime necesario para la buena marcha de la organización, siempre que se efectúe sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales que correspondan a éstos, y se respeten las limitaciones exigidas por las titulaciones académicas o profesionales que se requieran para ejercer la prestación laboral de que se trate y la pertenencia al grupo profesional correspondiente.

Artículo 71. Trabajos de Superior Categoría

1.- Por necesidades organizativas, de producción o de contratación, el trabajador podrá ser destinado a ocupar un puesto de superior categoría a la que tuviera reconocida, por plazo que no exceda de seis meses durante un año, u ocho durante dos años, teniendo derecho a percibir, mientras se encuentre en tal situación, la remuneración correspondiente a la función efectivamente desempeñada.

2.- Transcurrido dicho período, el trabajador podrá reclamar de la empresa la clasificación profesional adecuada, y, si ésta no resolviese favorablemente al respecto, en el plazo de quince días hábiles, y previo informe, en su caso, de los representantes legales de los trabajadores, podrá reclamarla ante la jurisdicción competente, y surtirá efectos, si es estimada la reclamación y una vez firme la resolución correspondiente, a partir del día en que el interesado solicitó, por escrito, su adecuada clasificación.

3.- Cuando se realicen funciones de categoría superior, pero no proceda al ascenso por no reunir el interesado los requisitos precisos al respecto, el trabajador tendrá derecho a percibir la diferencia retributiva existente entre la categoría asignada y la de la función efectivamente realizada.

4.- Se exceptúan de lo anteriormente dispuesto, los trabajos de categoría superior que el trabajador realice, de común acuerdo con la empresa, con el fin de prepararse para el ascenso.

5.- Lo dispuesto en este artículo no será aplicable, salvo en lo que se refiere a la retribución, en los supuestos de sustitución por servicio militar o prestación social sustitutoria, incapacidad temporal, maternidad, permisos y excedencias, en los que la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado.

Artículo 72. Trabajos de Inferior Categoría

1.- La empresa por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador a realizar tareas correspondientes a una categoría profesional inferior a la suya por el tiempo imprescindible, y comunicándolo, a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere, no pudiendo el interesado negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique su formación profesional. En esta situación, el trabajador seguirá

percibiendo la remuneración que, por su categoría y función anterior, le corresponda.

2.- A un trabajador no se le podrá imponer la realización de trabajos propios de categoría inferior durante más de tres meses al año, mientras todos los trabajadores de la misma categoría no hayan rotado en la realización de dichas tareas. No se considerarán, a efectos del cómputo, los supuestos de avena o fuerza mayor.

3.- Si el destino de inferior categoría profesional hubiera sido solicitado por el propio trabajador, se le asignará a éste la retribución que le corresponda por la función efectivamente desempeñada, pero no se le podrá exigir que realice trabajos de categoría superior a aquella por la que se le retribuye.

Artículo 73. Personal de Capacidad Disminuida

1.- El personal que, por edad u otra circunstancia, haya experimentado una disminución en su capacidad para realizar las funciones que le competen, podrá ser destinado por la empresa a trabajos adecuados a sus condiciones actuales, siempre que existan posibilidades para ello, asignándosele la clasificación profesional que proceda de acuerdo con sus nuevos cometidos, así como la remuneración correspondiente a su nueva categoría profesional.

2.- Cuando en la empresa existan puestos disponibles para ser ocupados por trabajadores con capacidad disminuida, tendrán preferencia para desempeñarlos, a igualdad de condiciones, y en su caso, los trabajadores de la propia empresa en los términos expresados en el apartado anterior.

3.- El trabajador que no esté conforme con su paso a la situación de capacidad disminuida o con la nueva categoría que se le asigne, podrá interponer la oportuna reclamación ante la jurisdicción competente.

Artículo 74. Trabajos Susceptibles de Originar un Perjuicio para la Salud sin Merma de la Capacidad Laboral

1.- Cuando un trabajador, sin merma de su capacidad laboral, pudiera resultar, previsiblemente y con cierto fundamento, perjudicado en su salud, con motivo u ocasión del trabajo que habitualmente realiza, a criterio del médico o facultativo, podrá ser destinado por la empresa a un nuevo puesto de trabajo, si lo hubiese, en el que no exista tal riesgo o peligro y adecuado a su nivel de conocimientos y experiencia, asignándosele la clasificación profesional correspondiente a sus nuevas funciones, así como la remuneración que corresponda a éstas.

2.- Si el trabajador no estuviese conforme con el cambio de puesto, podrá interponer la oportuna reclamación ante la jurisdicción competente.

Capítulo Noveno. Movilidad Geográfica

Artículo 75. Conceptos Generales

1.- Las empresas podrán desplazar a su personal a otros centros de trabajo distintos de aquel en que presten sus servicios durante cualquier plazo de tiempo, fundamentando dicho desplazamiento en razones económicas, técnicas, organizativas, de producción o de contratación.

Esta facultad derivada, por una parte, del carácter móvil del trabajo en las empresas del sector, como consecuencia de la inevitable temporalidad de la realización de su actividad, y a tenor de la excepción prevista en el art. 40.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y, por otra, de la competencia atribuida al empresario en materia de ordenación del trabajo en el artículo 22 de este Convenio.

2.- Cuando el desplazamiento se produzca a un centro de trabajo situado en distinto término municipal y que, además, diste 15 km o más del centro de trabajo de partida y de la residencia habitual del trabajador, dará lugar a los siguientes conceptos compensatorios:

a.- Si el desplazamiento es de duración que no exceda de un año, se devengarán dietas, si no puede pernoctar en su residencia habitual, y medias dietas, si puede pernoctar en ella.

b.- Si el desplazamiento es de duración superior a un año, e implica cambio de residencia, se devengará una indemnización compensatoria en la cuantía y condiciones establecidas en el apartado siguiente. Además, se devengarán, los gastos de viaje del trabajador y su familia, los gastos de traslado de muebles y enseres y cinco días de dieta por cada persona que viaje de las que compongan la familia y convivan con el desplazado.

3.- La indemnización compensatoria, establecida en el apartado anterior para el supuesto de desplazamiento superior a un año que implique cambio de residencia, se aplicará conforme a las siguientes reglas:

a.- Será equivalente al 35 por 100 de las percepciones anuales brutas del trabajador en jornada ordinaria y de carácter salarial en el momento de realizarse el cambio de centro; el 20 por 100 de las mismas al comenzar el segundo año; el 10 por 100 al comenzar el tercer año y el 10 por 100 al comenzar el cuarto año, siempre sobre la base inicial.

b.- En caso de que se produzca un nuevo desplazamiento de duración superior a un año, con cambio de residencia, antes de transcurridos cuatro años desde el anterior, se dará por finalizada la secuencia indemnizatoria iniciándose una nueva, tomando como base la retribución que se viniera percibiendo en ese momento.

De la indemnización percibida del primer desplazamiento no se deducirá cantidad alguna de la anualidad en curso al fijar la nueva secuencia indemnizatoria.

c.- En el supuesto de que se extinguiera el contrato de trabajo por causa imputable al trabajador antes de transcurridos cuatro años desde un desplazamiento de duración superior a un año, con cambio de residencia, solamente se devengará la parte proporcional de la indemnización compensatoria correspondiente a la anualidad en que se produzca la extinción.

4.- En los desplazamientos voluntarios mediante petición escrita del trabajador, no procederán las compensaciones y derechos regulados en este capítulo.

Artículo 76. Preaviso, Ejecutividad e Impugnación de la Orden de Desplazamiento

1.- Si el desplazamiento es de duración que no exceda de un año, el empresario deberá preavisar por escrito al trabajador con una antelación mínima de tres días, o cinco si el desplazamiento es superior a tres meses, haciendo constar las condiciones y duración prevista.

2.- Si el desplazamiento es de duración superior a un año, el preaviso será de 30 días para la incorporación inicial del trabajador al nuevo puesto, sin perjuicio de que realice a su conveniencia el traslado de familia, muebles y enseres, a cuyos efectos el empresario facilitará y costeará los viajes necesarios a su localidad de origen. El desplazamiento deberá ser comunicado simultáneamente a los representantes de los trabajadores.

3.- No se requerirá preaviso cuando el trabajador pueda pernoctar en su residencia habitual, ni en los casos de urgente necesidad.

4.- En todos los casos, la orden de desplazamiento es ejecutiva para el trabajador, sin perjuicio de la posible impugnación judicial.

Artículo 77. Descanso

1.- Por cada tres meses de desplazamiento continuado de duración que no exceda de un año, sin posibilidad de pernoctar en el lugar de residencia habitual, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborales retribuidos en dicho lugar, sin computar como tales los de viaje, cuyos billetes o su importe, será de cuenta del empresario.

Tales días de descanso deberán hacerse efectivos dentro del término de los quince días naturales inmediatamente posteriores a la fecha de vencimiento de cada período de tres meses de desplazamiento.

Por acuerdo individual, podrá pactarse la acumulación de estos días, añadiéndose,

incluso, al período de vacaciones anuales.

Artículo 78. Dietas

1.- La dieta es un concepto extrasalarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador, ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.

2.- El trabajador percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento, no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural.

3.- Cuando el empresario organice y costee la manutención y alojamiento del personal desplazado, siempre que reúna las condiciones exigibles y suficientes, solamente satisfará al 20 por 100 de la dieta completa.

4.- Se devengará mediante dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento, el trabajador afectado tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual, no le fuera suministrada por la empresa y pueda pernoctar en la citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivo trabajado.

5.- Las dietas o medias dietas se percibirán siempre con independencia de la retribución del trabajador y en las mismas fechas que ésta; pero en los desplazamientos de más de una semana de duración, aquél podrá solicitar anticipos quincenales a cuenta, y a justificar, sobre las mencionadas dietas.

El importe de la dieta completa y el de la media dieta serán los que figuren en cada momento en las tablas salariales.

6.- La dieta completa no se devengará en los casos de suspensión legal del contrato de trabajo, salvo en los casos de Incapacidad Temporal en los que la empresa mantenga el desplazamiento.

Artículo 79. Locomoción

1.- Serán de cuenta de la empresa los gastos de locomoción que se originen como consecuencia de la situación de desplazamiento, ya sea poniendo medios propios a disposición del trabajador, ya abonándole la compensación correspondiente.

2.- 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 del salario del convenio.

El importe del Kilómetro recorrido con vehículo propio será el que figure en cada momento en las tablas salariales.

Artículo 80. Prioridad de Permanencia

Tienen prioridad para ser los últimos en ser afectados por cualquier desplazamiento a población distinta del lugar de su residencia habitual, los representantes legales de los trabajadores, dentro de su categoría y especialidad profesional u oficio.

Artículo 81. Condiciones de Trabajo en el Centro de Llegada o Destino

1.- El personal desplazado quedará vinculado a la jornada, horario de trabajo y calendario vigente en la obra o centro de trabajo de llegada. No obstante, en el supuesto de que la jornada de trabajo correspondiente al centro de origen, fuese inferior a la del de llegada, se abonará el exceso como horas extraordinarias, que no computarán para el límite del número de dichas horas.

2.- La dieta o media dieta, en su caso, a percibir por el personal desplazado, será la que corresponda de acuerdo con el convenio colectivo provincial del lugar de llegada.

3.- El trabajador desplazado deberá facilitar, en cuanto de él dependa, su inscripción en el Libro de Matrícula del nuevo centro de trabajo, así como cuantos restantes trámites fuesen precisos en orden a la regulación de su nueva situación.

Artículo 82. Obras de Larga Extensión

1.- Son aquéllas en las que el lugar de prestación de trabajo resulta variable a lo largo de un determinado territorio o zona, bien sea mediante tajos continuos o discontinuos, pudiendo abarcar varios términos municipales o incluso provincias, pero de tal modo que, a efectos técnicos y de organización empresarial, formen parte de una única unidad estructural.

2.- La prestación de actividad laboral a lo largo de cualesquiera de los tajos o centros de trabajo integrantes de esta modalidad de obras, no constituye desplazamiento en sentido técnico, por lo que tales supuestos están excluidos del régimen jurídico previsto en el presente capítulo, si bien el tiempo invertido en esta movilidad dentro de la obra se computará como trabajo.

3.- No obstante lo establecido en el apartado anterior, si como consecuencia de la prestación de servicio en estas obras, el trabajador no pudiera pernoctar en el lugar de su residencia habitual, devengará el derecho a la percepción de dieta completa, así como a ser resarcido por la empresa de los gastos de viaje de ida y vuelta al lugar específico de trabajo.

4.- Cuando las citadas obras discurran por ámbitos territoriales correspondientes a varias provincias, será de aplicación, en su caso, la dieta del convenio colectivo del lugar de prestación efectiva de la actividad del trabajador.

En el caso de que un determinado tajo o centro de trabajo se encuentre en el límite geográfico entre dos provincias, será de aplicación la del convenio colectivo correspondiente al lugar donde se preste la actividad laboral durante un mayor período de tiempo.

Artículo 83. Traslado de Centro de Trabajo

1.- El traslado total o parcial de las instalaciones que no exija cambio de residencia habitual a los trabajadores afectados, será facultad del empresario, previo informe, en su caso, de los representantes legales de los trabajadores, que deberán emitirlo en el plazo de 15 días a partir de aquel en que se les haya notificado la decisión correspondiente.

2.- Si dicho traslado supusiera cambio de residencia habitual, a falta de aceptación, en su caso, por parte de los representantes legales de los trabajadores, habrá que estar, para poder llevarlo a efecto, a las restantes disposiciones establecidas, al respecto, en el artículo 40.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en cuanto a sus condiciones, a lo previsto a tales efectos en este convenio General del Sector.

Artículo 84. Residencia Habitual

1.- Se entenderá por residencia habitual del trabajador la que ocupe habitualmente, debiendo comunicar a la empresa los cambios que se produzcan al respecto durante la vigencia del correspondiente contrato de trabajo.

2.- Los cambios de residencia habitual del trabajador que se produzcan durante el transcurso de la relación laboral, y que no se haya comunicado por éste a su empresa, no producirán ningún efecto en relación con las disposiciones de este Convenio General y demás normativa que sea de aplicación.

3.- Los cambios de residencia habitual del trabajador, que no vengan obligados por decisiones de su empresa, no darán lugar, por sí solos, a derecho o compensación alguna a su favor, aunque, como es preceptivo, le deban ser comunicados a ésta.

4.- A los efectos del presente capítulo, se entenderá que un desplazamiento implica cambio de residencia habitual, cuando razonablemente imposibilite o haga especialmente gravoso u oneroso al trabajador el desplazamiento diario al centro de destino desde dicha residencia, atendidas las circunstancias de distancia y tiempo invertido en recorrerla.



En ningún caso se entenderá que un desplazamiento implica cambio de residencia, cuando, con respecto al centro de trabajo de destino, se produzca alguna de las siguientes circunstancias:

- a.- Que esté ubicado en el mismo término municipal que el de procedencia.
- b.- Que se encuentre más próximo de la residencia habitual del trabajador que el centro de procedencia.

Capítulo Decimo. Suspensión y Extinción de la Relación Laboral

Artículo 85. Causas y Efectos de la Suspensión

1.- El contrato podrá suspenderse por las siguientes causas:

- a.- Mutuo acuerdo de las partes
 - b.- Las consignadas válidamente en el Contrato.
 - c.- Incapacidad temporal de los trabajadores.
 - d.- Maternidad, riesgo durante el embarazo, de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de menores de seis años o menores que superen dicha edad en los supuestos contemplados en el art. 48.4 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
 - e.- Ejercicio de cargo público representativo.
 - f.- Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.
 - g.- Suspensión de empleo y sueldo, por razones disciplinarias.
 - h.- Fuerza mayor temporal.
 - i.- Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que impidan la prestación y la aceptación del trabajo.
 - j.- Excedencia forzosa.
 - k.- Ejercicio del derecho de huelga.
 - l.- Cierre legal de la empresa.
- 2.- La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.
- 3.- Cuando la suspensión venga motivada por alguna de las causas previstas en



los epígrafes f) y g) del apartado 1 de este artículo, y sin perjuicio de lo que pueda acordarse en aplicación de lo dispuesto en los epígrafes a) y b) del mismo, el tiempo de suspensión no computará a efectos de años de servicio.

Artículo 86. Suspensión del Contrato por Causas de Fuerza Mayor Temporal

1.- A efectos de la causa de suspensión prevista en la letra i) del apartado 1 del artículo anterior, tendrá la consideración de fuerza mayor temporal, entre otras, siempre que resulten imprevisibles, o siendo previsibles, resulten inevitables, las situaciones siguientes:

a.- Imposibilidad de recepción de acopios, materiales o suministro de los mismos.

b.- Corte del suministro de energía, por causas ajenas a la empresa.

c.- Fenómenos climatológicos que impidan la normal realización de los trabajos.

d.- Paralización de la obra o parte de ésta, por orden gubernativa, resolución administrativa u otras similares ajenas a la voluntad del empresario, sin perjuicio de lo establecido al respecto, para el contrato fijo de obra, en el presente Convenio.

e.- Paralización de la actividad de los trabajadores en la obra, acordada por decisión mayoritaria de los representantes legales de aquellos o, en su caso, de los delegados de prevención cuando dicha paralización se mantenga con posterioridad y en contra del preceptivo pronunciamiento en el plazo de veinticuatro horas de la autoridad laboral.

2.- En todos estos supuestos, se aplicará el procedimiento previsto en el art. 51.12 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 87. Excedencia Forzosa

1.- Los supuestos de excedencia forzosa previstos en la ley darán lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo que motivó la excedencia, perdiéndose el derecho al reingreso si se solicita transcurrido este plazo.

2.- La duración del contrato de trabajo no se verá alterada por la situación de excedencia forzosa del trabajador, y en el caso de llegar el término del contrato durante el transcurso de la misma, se extinguirá dicho contrato, previa su denuncia o preaviso, salvo pacto en contrario.

Artículo 88. Excedencia Voluntaria por Cuidado de Familiares y las Reguladas Por Pacto de las Partes

1.- El trabajador con al menos, una antigüedad en la empresa de un año, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a dos años ni superior a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo, por el mismo trabajador, si hubieran transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia, salvo casos excepcionales, en que podrá reducirse dicho plazo de común acuerdo.

El trabajador en excedencia, conservará un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa, siempre que lo solicite, con al menos, un mes de antelación al término de la excedencia. El tiempo de excedencia no computará a efectos de años de servicio.

2.- Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, ya sea por naturaleza o por adopción, o en los supuestos de acogimiento tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa, si éste es menor de seis años.

También tendrá derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a un año, salvo pacto en contrario, los trabajadores para atender el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

En caso de que dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de años de servicio y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su incorporación, la cual deberá ser solicitada con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.



3.- Durante el período de excedencia, el trabajador no podrá prestar sus servicios en otra empresa que se dedique a la misma actividad. Si así lo hiciera, perderá automáticamente su derecho de reingreso.

4- En las excedencias pactadas se estará a lo que establezcan las partes.

Artículo 89. Causas y Efectos de la Extinción

En cuanto a la extinción del contrato de trabajo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y, en concreto, a lo establecido en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en sus artículos 49 a 57, ambos inclusive, y a lo dispuesto en los artículos correspondientes de este Convenio.

Artículo 90. Ceses

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

a.- Durante el período de prueba, las empresas y los trabajadores podrán dar por terminado su contrato sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

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

c.- En cuanto al contrato de fijo en obra, se estará a lo dispuesto al respecto en la regulación que del mismo se efectúa en este Convenio.

Artículo 91. Finiquitos

1.- El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador, para que surta plenos efectos liberatorios, deberá ser conforme al modelo que figura como Anexo III de este Convenio y con los requisitos y formalidades establecidos en los números siguientes. La Confederación Nacional de la construcción lo editará y proveerá de ejemplares a todas las organizaciones patronales provinciales.

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 organización patronal correspondiente, numerado, sellado y fechado y tendrá validez únicamente dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido.

La Organización Patronal que lo expida, vendrá obligada a llevar un registro que contenga los datos anteriormente expresados.



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

5.- En los supuestos de extinción de contrato 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.

Artículo 92. Jubilación

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Capítulo Decimo Primero. Faltas y Sanciones

Artículo 93. Clases de Faltas

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

Artículo 94. Faltas Leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1.- Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.

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

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

4.- Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada.

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

6.- Pequeños descuidos en la conservación del material.



- 7.- No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.
- 8.- La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros o jefes.
- 9.- Las faltas de respeto, de escasa consideración, e incluso, a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.
- 10.- Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que realice su trabajo habitual sin causa que lo justifique, o sin estar autorizado para ello.
- 11.- Encontrarse en el local de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral.
- 12.- La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.
- 13.- Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
- 14.- Distraer a sus compañeros durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves y justificadas por tiempo superior al necesario.
- 15.- Usar medios telefónicos, telemáticos, mecánicos o electrónicos de la empresa, para asuntos particulares, sin la debida autorización.

Artículo 95. Faltas Graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

- 1.- Más de tres faltas de puntualidad en un mes o hasta tres cuando el retraso sea superior a 15 minutos, en cada una de ellas, durante dicho período, sin causa justificada
- 2.- Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.
- 3.- No prestar diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.
- 4.- La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.
- 5.- El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas en materia





de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.

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

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

8.- La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.

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

10.- La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo.

11.- Proporcionar datos reservados o información de la obra o centro de trabajo o de la empresa, o de personas de la misma, sin la debida autorización para ello.

12.- La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros de trabajo o para terceros.

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

14.- Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.

15.- La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.

16.- La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.

17.- Consumo de bebidas alcohólicas o de cualquier sustancia estupefaciente que repercuta negativamente en el trabajo.

Artículo 96. Faltas Muy Graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:





- 1.- Más de diez faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el período de tres meses o de veinte, durante seis meses.
- 2.- Faltar al trabajo más de dos días al mes, sin causa o motivo que lo justifique.
- 3.- El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo, durante el desarrollo de su actividad laboral.
- 4.- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.
- 5.- La embriaguez habitual o la toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- 6.- La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la empresa.
- 7.- La competencia desleal.
- 8.- Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
- 9.- El incumplimiento o inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.
- 10.- El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.
- 11.- La disminución voluntaria y reiterada o continuada, en el rendimiento normal del trabajo.
- 12.- La desobediencia continuada o persistente.
- 13.- Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.
- 14.- La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo.
- 15.- El abandono del puesto o del trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.





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

17.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, que haya sido objeto de sanción por escrito.

Artículo 97. Sanciones, Aplicación

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

1º. Faltas Leves:

- a.- Amonestación verbal.
- b.- Amonestación por escrito.

2º. Faltas Graves:

- a.- Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días.

3º. Faltas Muy Graves:

- a.- Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 90 días
- b.- Despido.

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

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

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

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

4.- En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a

aquéllos trabajadores de los que tenga constancia que están afiliados a un sindicato, deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados sindicales, si los hubiere.

Artículo 98. Otros Efectos de las Sanciones

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

Título II. Representantes de los Trabajadores

Artículo 99. Representación Unitaria

Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los Comités de empresa o delegados de personal, en los términos regulados en el Título II del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en los siguientes apartados.

a.- Dada la movilidad del personal del sector de la construcción, y de conformidad con el artículo 69.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se pacta que la antigüedad mínima en la empresa para ser elegible queda reducida a tres meses.

b.- Por la misma razón, expresada en el párrafo precedente, de la movilidad del personal, en las obras, el número de representantes podrá experimentar, cada año, el ajuste correspondiente, en más o en menos, de conformidad con lo establecido en el párrafo siguiente.

En caso de que se produzca un incremento de plantilla, se podrán celebrar elecciones parciales, en los términos establecidos en el artículo 13.1 del Real Decreto 1844/1994 de 9 de septiembre.

c.- Los representantes legales, de acuerdo con el sindicato al que pertenezcan, tendrán derecho a la acumulación de hasta el 50 por ciento de horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones, en uno o varios de ellos.

Artículo 100. Representación Sindical

En materia de representación sindical, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985 de 2 de agosto, debiendo tenerse además, en cuenta, las siguientes estipulaciones:

- La unidad de referencia para el desarrollo de la acción sindical es la empresa o, en su caso, el centro de trabajo.

- Los delegados sindicales, de acuerdo con el sindicato al que pertenezcan,

tendrán derecho a la acumulación de horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones, en uno o varios de ellos, sin rebasar el máximo total de horas legalmente establecido.

Artículo 101. Responsabilidad de los Sindicatos

Los sindicatos, en los términos previstos en el artículo 5º de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, responderán de los actos o acuerdos adoptados por sus órganos estatutarios, en la esfera de sus respectivas competencias, y por los actos individuales de sus afiliados, cuando éstos actúen en el ejercicio de sus funciones representativas o por cuenta del sindicato.

Disposición Transitoria Primera

1.- En tanto no se produzca la incorporación al presente convenio de la Clasificación profesional prevista en el artículo 31 del Convenio General del Sector, se aplicará lo dispuesto sobre la materia en la derogada Ordenanza Laboral de la Construcción, de 28 de agosto de 1970, y, especialmente, el artículo 100 y el Anexo II de la misma.

2.- Hasta dicha incorporación, continuará aplicándose la siguiente tabla de niveles:

I.- Personal Directivo.

II.- Personal Titulado Superior.

III.- Personal Titulado Medio, Jefe Administrativo 1ª, Jefe Sec. Org. 1ª.

IV.- Jefe de Personal, Ayudante de Obra, Encargado General de Fábrica, Encargado General.

V.- Jefe Administrativo de 2ª, Delineante Superior, Encargado General de Obra, Jefe de Sección de Organización Científica del Trabajo de 2ª, Jefe de Compras.

VI.- Oficial Administrativo de 1ª, Delineante de 1ª, Jefe o Encargado de Taller, Encargado de Sección de Laboratorio, Escultor de Piedra y Mármol, Práctico de Topografía de 1ª, Técnico de Organización de 1ª.

VII.- Delineante de 2ª, Técnico de Organización de 2ª, Práctico topografía de 2ª, Analista de 1ª, Viajante, Capataz, Especialista de Oficio.

VIII.- Oficial Administrativo de 2ª, Corredor de Plaza, Oficial 1ª de Oficio, Inspector de Control, Señalización y Servicios, Analista de 2ª.

IX.- Auxiliar Administrativo, Ayudante Topográfico, Auxiliar de Organización, Vendedores, Conserjes, Oficial 2ª de Oficio.



X.- Auxiliar de Laboratorio, Vigilante, Almacenero, Enfermero, Cobrador, Guarda-Jurado, Ayudantes de Oficio, Especialistas de 1ª.

XI.- Especialistas de 2ª, Peón Especializado.

XII.- Peón Ordinario, Limpiador/a.

XIII.- Botones y Pinches de 16 a 18 años.

XIV.- Trabajadores en formación.

Disposición Transitoria Segunda

El contenido del artículo 51 del presente Convenio es provisional, quedando el mismo modificado automáticamente que se conozca la resolución que dicte la Comisión Paritaria Nacional del Convenio General del Sector de la Construcción respecto de la consulta formulada al afecto a la misma por las partes firmantes del presente convenio. Y ello con efectos retroactivos desde la fecha de eficacia del presente convenio, independientemente de la de conocimiento de la resolución.

Disposición Final Primera Seguridad y Salud En El Trabajo

1.- En esta materia se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector, por la Comisión Provincial de Seguridad y Salud Laboral, y por la Comisión de Salud Laboral del presente Convenio, cuya composición, funciones, normas y desarrollo se llevarán a efecto en reunión conjunta a celebrar en el plazo de dos meses desde la aprobación de este convenio.

En materia de seguridad y salud en el trabajo se estará a lo dispuesto en el Anexo correspondiente que se incorpore a este Convenio y que formará con el mismo un todo orgánico e indivisible, cuando así lo apruebe la Comisión Paritaria del Convenio.

2.- En tanto no se produzca esta incorporación, se seguirá aplicando, en cuanto no se oponga a lo prescrito en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, lo dispuesto sobre la materia en la derogada Ordenanza Laboral de la Construcción de 28 de agosto de 1970, en su capítulo XVI, excepto las Secciones Primera y Segunda.

3.- La Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud en el Trabajo, constituida por un máximo de diez miembros, designados cinco por cada una de las partes, sindical y empresarial, en forma que disidan las respectivas organizaciones, tiene las siguientes funciones:

a.- Recabar del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y de los Gobiernos





Autónomos el reconocimiento oficial como interlocutor social sectorial en materia de seguridad y salud, tanto en su aspecto legislativo como en el desarrollo de planes y medidas formativas.

b.- 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.

c.- Promover cuantas medidas considere tendentes a mejorar la situación del sector en esta materia, teniendo como objetivo fundamental el extender la preocupación por la seguridad a todos los niveles, fomentando campañas de mentalización, etc.

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

e.- Elaborar las normas que en esta materia han de sustituir a lo dispuesto en la derogada Ordenanza Laboral de 28 de agosto de 1970.

f.- Cuantas otras funciones acuerde la propia Comisión atribuirse, encaminadas al mejor cumplimiento de sus fines.

4.- Dado que el Sector de la Construcción se ha dotado de un instrumento paritario (La FLC) para dar servicios a empresas y trabajadores -y entre otros en materia de prevención y salud laboral-, las partes firmantes acuerdan que la FLC desarrolle los planes y acciones necesarios para promover el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Una vez que la FLC concluya el mandato, éste se incluirá como anexo en el presente Convenio, de conformidad con lo dispuesto en el nº 1 y siguientes de la presente

Disposición Final

Disposición Final Segunda

Para todas aquellas materias que no estén reguladas en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de la Construcción.

Lo dispuesto en el presente convenio quedará modificado automáticamente, sin necesidad de actuación alguna, en los mismos términos en que se modifique el Convenio General del Sector de la Construcción, considerándose sustituida la regulación del presente por la modificación del convenio general en los aspectos modificados en concreto.



Disposición Final Tercera

Aquellas empresas a las que la aplicación del régimen salarial pactado en la negociación del Convenio pudiera causarle perjuicio de carácter económico irreparable, podrán pretender la no aplicación del mismo.

A tal efecto, previa comunicación a los representantes de los trabajadores, si los hubiere, solicitará autorización de la Comisión paritaria del Convenio, acreditando documentalmente las causas, razones y datos en que se fundamente su petición.

La Comisión se reunirá necesariamente dentro de los 10 días siguientes a la petición formulada, pudiendo oír a empresa y trabajadores, resolviendo lo que proceda. Dicha decisión será notificada dentro de los 5 días siguientes a la reunión y será recurrible.

CAMPO DE APLICACION DE ESTE CONVENIO

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.
- Portandistas 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, 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 zanjas y sus reparaciones, incluyendo las que se realizan para cualquier clase de instalaciones de suministros, tales como gas teléfono, electricidad, etc., cuando sea empleado, principalmente, personal de construcción y obras públicas.

- La confección de cañizos y cielos rasos.

- Las empresas inmobiliarias, incluidas las cooperativas de viviendas.

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

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

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

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



- Empresas de rehabilitación, mantenimiento y demolición de obras.
- Talleres de fabricación de ferralla, cuyo destino 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.- Embarcaciones, artefactos flotantes y ferrocarriles auxiliares de obras y puertos.

En desarrollo de lo dispuesto en el apartado b) 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.

C.- Canteras, arenas, graveras y la explotación de tierras industriales.

En desarrollo de lo dispuesto en el apartado c) del artículo 3 de este convenio, son de aplicación 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 explotadas de tierras industriales que vengán 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.- El comercio de construcción mayoritario y exclusivista.

En desarrollo de lo dispuesto en el apartado d) 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.

E.- La conservación y mantenimiento de autopistas, autovías, carreteras y vías férreas, en desarrollo de lo previsto en el apartado e) del artículo 3 del presente Convenio.



Clausula Adicional

En relación a los sectores del yeso y la escayola, las partes acuerdan lo siguiente:

1. Condiciones de trabajo:

* Cuando los trabajadores realicen su trabajo bajo esta modalidad objeto de regulación, no se les exigirá labores ajenas al revoco de yeso o colocación de escayola, tales como la limpieza de brozas y escombros o la elevación del material a pie de planta.

* Superficies e instalaciones deberán estar en perfectas condiciones, correctamente limpias de escombros.

Para la escayola los azulejos deberán estar limpios de rebabas.

* Materiales en planta.

* Los tubos de electricidad, agua, etc., deberán estar bajo regolas. Y éstas a su vez perfectamente tapadas o terminadas.

* Montaje de andamios o plataformas para aquellos trabajos que se necesiten realizar a una altura superior a 4 metros.

2. Conceptos extrasalariales e indemnizatorios

* Plus de distancia y transporte.

Con el fin de compensar los gastos que se producen a los trabajadores para acudir a sus puestos de trabajo, teniendo en cuenta la movilidad de los mismos, que constituye una característica del sector, y cualquiera que sea la distancia a recorrer, se establece un plus extrasalarial en la cuantía que se especifica en convenio provincial de la construcción.

Se percibirá por día efectivamente trabajado.

3. Formas de medir

* La medición será a cinta corrida.

* Los huecos de roperos se medirán por las dos caras indistintamente de la medida que tengan, siempre que se haga el interior del mismo.

* Los huecos que excedan de 4 m² se pagarán la mitad, salvo aquellos que vayan aristados que se pagarán íntegramente.

4. Se prueba la tabla de precio por metro cuadrado y rendimiento diario para



yeso y escayola que se adjunta.

5. El precio del rendimiento se abonará desde el primer metro cuadrado siempre y cuando se superen los rendimientos establecidos en la tabla referenciada.

6. Se fija una base de cotización mínima por trabajador del yeso y la escayola de 1.440,67 euros.

7. Dichas cantidades experimentarán los incrementos al convenio colectivo para el sector de la construcción y obra pública de Granada y provincia.

8. Se respetará cualquier acuerdo mas beneficioso entre empresa y trabajador, no siendo este ni absorbible ni compensable.

9. Estos acuerdos serán de aplicación a partir del 1/11/04, sin perjuicio de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

TABLAS PRECIO METRO CUADRADO VIGENTES HASTA EL 31/12/06

FAENA	Precio/m2 Edificación	Precio/m2 Unifamiliar	Rendimiento diario m2
Yeso a buena vista	2,78	3,05	27,00
Yeso mastreado	3,92	4,31	15,00
Yeso proyectado	2,50	2,76	25,00
Escayola lisa	4,80	5,27	15,00
Tabica de escayola	4,60	5,06	18,00
Moldura de escayola	3,34	3,71	20,00
Fosa estándar	4,39	4,82	17,00
Escocia normal	5,22	5,75	14,00
Techo desmontable	4,13	4,54	18,00
Perlita sin mastrear	3,37	3,71	22,00
Perlita mastreada	5,12	5,62	14,00

ANEXO I

Empresa.....Trabajador.....
..... Categoría

De conformidad con lo estipulado en el artículo 28 del Convenio General del Sector de la Construcción vigente, suscrito con fecha 12 de junio de 2002, de común acuerdo con la empresa..... el trabajador acepta prestar sus servicios en el centro de trabajo..... a partir del día..... de..... De 20.....

Y para que así conste, ambas partes firman el presente acuerdo en..... a..... de.....de 20.....

El trabajador,

La empresa,

ANEXO II

Notificación de subcontrata en la actividad de construcción y obras públicas

La empresa....., con domicilio en.....CIF o NIF....., y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social....., notifica a la empresa.....domiciliada en....., y a la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de....., que con fecha.....- ha subcontratado los trabajos de en la obra de, sita en..... con la empresa Domiciliada en..... CIF o NIF....., y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social....., en la que, la últimamente citada empresa, tiene previsto emplear un número aproximado de..... trabajadores por cuenta ajena, con las categorías y especialidades de

.....a.....de.....de.....

Firma y sello

Fdo:.....

DNI:.....

ANEXO III

RECIBO DE FINIQUITO

Don.....

que ha trabajado 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 de la empresa.

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

En Granada, a.....de..... de 2005.

El trabajador,



El trabajador (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) SI o NO.

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

Expedido por.....

Sello y firma

Este recibo no tendrá validez sin el sello y firma de la organización empresarial correspondiente o si se formalizara en fotocopia u otro medio de reproducción.

