

## **CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE SEVILLA PARA EL AÑO 2008**

Visto el Convenio Colectivo para el Sector de Construcción y Obras Públicas de Sevilla (Código: 4100915), suscrito por la patronal Gaesco y las centrales sindicales UGT y CC.OO., con vigencia desde el 1 de enero de 2008 a 31 de diciembre de 2008.

Visto lo dispuesto en el art. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (ET), en relación con el art. 2. b) del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, serán objeto de inscripción los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Real Decreto y sus revisiones, debiendo ser presentados ante la autoridad laboral a los solos efectos de su registro, publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia y remisión, para su depósito, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación (CMAC).

Visto lo dispuesto en el art. 2.b del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, que dispone que serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios de cada una de las Delegaciones de Trabajo los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Estatuto, sus revisiones y los acuerdos de adhesión a un convenio en vigor.

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo, acuerda:

Primero.—Registrar el Convenio Colectivo para el Sector de Construcción y Obras Públicas de Sevilla, suscrito por la patronal Gaesco y las centrales sindicales UGT y CC.OO., con vigencia desde el 1 de enero de 2008 a 31 de diciembre de 2008.

Segundo.—Remitir el mencionado Convenio al CMAC para su depósito.

Tercero.—Comunicar este acuerdo a las representaciones económica y social de la Comisión Negociadora, en cumplimiento del artículo 3 del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo.

Cuarto.—Disponer su publicación gratuita en el «Boletín

Oficial» de la provincia.

Notifíquese esta resolución a los interesados en la forma prevista en los artículos 58 y 59 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, entregando a las partes copia literal, con la advertencia de que la misma no agota la vía administrativa y que contra ella cabe interponer recurso de alzada, directamente o por conducto de este Centro Directivo, ante la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social de la Consejería de Empleo, acompañado de acreditación de la representación, en su caso, en el plazo de un mes contado a partir del día

siguiente a su notificación o publicación, de conformidad con los artículos 32.3, 48.2, 114 y 115 de la referida Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

Sevilla a 27 de noviembre de 2008.—El Delegado Provincial,

Antonio Rivas Sánchez.

## **CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE SEVILLA PARA EL AÑO 2008**

### **Capítulo I. Disposiciones Generales**

#### **Artículo. Ámbito Funcional**

1. El presente Convenio Provincial 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) La conservación y mantenimiento de infraestructuras.
- c) Canteras, areneras, graveras y la explotación de tierras industriales.
- d) Embarcaciones, artefactos flotantes y ferrocarriles auxiliares de obras y puertos.
- e) El comercio de la construcción mayoritario y exclusivista.

2. Las actividades que integran el campo de aplicación de este Convenio Provincial se relacionan y detallan a título enunciativo y no exhaustivo, en el Anexo I del IV Convenio General.

3. Asimismo, quedan integradas en el campo de aplicación de este Convenio Provincial, las empresas y los centros de trabajo que, sin estar incluidas expresamente en el Anexo I del IV Convenio General, tengan como actividad principal las propias del sector de la construcción, de acuerdo con el principio de unidad de empresa.

4. También estarán sometidas a lo dispuesto en el Libro II en relación con las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables en las obras de construcción y en canteras areneras, graveras y la explotación de tierras industriales, todas aquellas empresas que ejecuten trabajos en los centros de trabajo considerados como obras.

#### **Artículo 2. Ámbito Personal**

1. La normativa de este Convenio será de obligada y general observancia para

todas las empresas, entidades públicas y trabajadores de las actividades enumeradas en el artículo anterior.

2. Por tanto, el presente Convenio Provincial es de directo cumplimiento en todas las negociaciones colectivas que, para las empresas, entidades públicas y trabajadores antes citados, se concierten durante su vigencia entre las asociaciones, entidades y sindicatos obligados a su observancia.

3. 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 regirá 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 3. Ámbito Territorial**

El presente Convenio Colectivo afecta a todas las empresas que desarrollan su actividad en los centros de trabajo establecidos o que se establezcan en Sevilla y su provincia, aunque las sedes centrales o domicilios sociales de dichas empresas radiquen en otra provincia, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 1.4 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 4 Ámbito Material**

1. El esquema de distribución y coordinación de competencias negociadoras entre los diferentes niveles se aplicará de conformidad con las siguientes reglas:

Primera.—Se reservan a la negociación de ámbito general estatal las siguientes materias:

- Periodo de prueba.
- Modalidades de contratación.
- Clasificación profesional.
- Movilidad geográfica.
- Régimen disciplinario.
- Seguridad y salud en el trabajo.
- Fundación Laboral de la Construcción

— Programas formativos y contenidos específicos de carácter sectorial y para los trabajos de cada especialidad del sector de la construcción.

— La forma de acreditar la formación específica recibida por el trabajador referida a la prevención de riesgos laborales en el sector de la construcción.

— Sistemas o procedimientos de representación de los trabajadores a través de representantes sindicales o de carácter bipartito, con el fin de promover el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

— Diseño, ejecución y expedición de la Tarjeta Profesional de la Construcción.

Segunda.—En la negociación de ámbito provincial, serán materias específicas de la contratación colectiva las siguientes:

— El contenido obligacional de los convenios.

— La concreción cuantitativa de las percepciones económicas, cuyos conceptos y estructuras estarán determinados por la negociación de ámbito superior.

— Calendarios provinciales y locales que concreten la distribución de la jornada anual de trabajo efectivo.

— Acuerdos sobre productividad y/o tablas de rendimiento para su aplicación en el ámbito provincial.

— Cualesquiera otras materias no reguladas por los convenios de ámbito superior.

— Cualesquiera otras materias remitidas expresamente por los convenios de ámbito superior a los de ámbito inferior.

2. En materia de Clasificación Profesional, se aplicará, de forma transitoria, la tabla de niveles establecida en la disposición Transitoria Primera del IV Convenio General del Sector, hasta tanto en cuanto la FLC no elabore el nuevo modelo de clasificación profesional.

3. Principio de Seguridad y Coherencia.—Las partes signatarias de este Convenio Provincial se comprometen durante su vigencia, a no promover, negociar, ni concluir convenios que contengan o regulen materias reservadas al ámbito general estatal y provincial, o que, de alguna manera, se opongan a ellos, o contradigan sus prescripciones, renunciando expresamente, al ejercicio del derecho que, a tal efecto, les otorga el párrafo segundo del artículo 84 del T.R.L.E.T.

**Artículo 5. Ámbito Temporal: Vigencia, Duración, Prórroga y Denuncia del Convenio.**

1.º Vigencia y duración. El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, y su vigencia concluirá el 31 de diciembre de 2008.

No obstante, para sus efectos económicos, su vigencia se retrotraerá al 1 de enero de 2008 tanto para el personal que esté prestando sus servicios en las empresas en el momento de la entrada en vigor de este acuerdo, como para el que haya cesado con posterioridad al 1 de enero de 2008.

Las empresas obligadas por este Convenio podrán repercutir en los precios de sus trabajos en curso el incremento de coste que el mismo represente.

2.º Prórroga. Se entenderá prorrogado por anualidades naturales si por cualquiera de las partes no se denunciara con tres meses, como mínimo, de antelación a su terminación o prórroga en curso.

3.º Denuncia. La denuncia deberá efectuarse mediante comunicación escrita a la otra parte, contándose el plazo de la misma desde la fecha de recepción de dicha comunicación.

La parte que formule la denuncia deberá acompañar la propuesta concreta sobre los puntos contenidos que comprenda la revisión solicitada. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, a la Delegación Provincial de Trabajo.

## **Artículo 6. Incrementos Económicos**

Para el año 2008, se aplicará sobre los conceptos de salario base, gratificaciones extraordinarias, retribución de vacaciones y pluses salariales y extrasalariales, un incremento igual al de la previsión de inflación establecida para este año en la Ley de los Presupuestos Generales del Estado (2%) más un uno coma cincuenta por ciento (1,5%), sobre las tablas del año 2007.

## **Artículo 7. Cláusula de Garantía**

1. En el supuesto de que el IPC al 31 de diciembre de 2008, supere el 2% correspondiente al IPC previsto para 2008, en los Presupuestos Generales del Estado, se efectuará una revisión económica para ese año en el exceso producido, con efectos desde el día 1 de enero.

2.º Dicha revisión, en su caso, afectará a los conceptos salario base, gratificaciones extraordinarias, retribución de vacaciones y pluses salariales y extrasalariales, previstos en el

Artículo 6.1 del Acuerdo Sectorial Nacional para el año 2008.

## **Artículo 8. Denuncia del Convenio**

Para dar cumplimiento a lo previsto en el art. 85.3.d) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las partes signatarias de este Convenio Colectivo hacen constar expresamente que el mismo no precisa denuncia previa para su total extinción el 31 de diciembre del año 2008.

## **Artículo 9. Vinculación a la Totalidad**

Las condiciones pactadas en este Convenio, cualquiera que sea su naturaleza y contenido, forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo, en cómputo anual.

En el caso de que, por aplicación de lo establecido en el art. 90.5 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la jurisdicción laboral modificase o anulase cualquiera de sus pactos, este Convenio quedará sin eficacia práctica, debiendo ser reconsiderado todo su contenido.

Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los diez días hábiles siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de cuarenta y cinco 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. 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 o cualquier otro de ámbito inferior, siempre y cuando fuesen más favorables consideradas en su conjunto y en cómputo anual, respecto a los conceptos cuantificables.

## **Capítulo II. Condiciones Generales de Ingreso**

### **Artículo 11. Ingreso en el Trabajo**

1. La admisión de personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia y, en ningún caso, antes de que el trabajador haya cumplido 18 años, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 18.4 referente al contrato para la formación.

2. Las empresas están obligadas a comunicar a la oficina pública de empleo, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, el contenido de los contratos



de trabajo que celebren o las prórrogas de los mismos, deban o no formalizarse por escrito, en los términos previstos en el Real Decreto 1424/2002, de 27 de diciembre, por el que se regula el contenido de los contratos de trabajo y de sus copias básicas a los servicios públicos de empleo, y el uso de medios telemáticos en relación con aquellos.

3. Asimismo la empresa deberá enviar o remitir a los citados servicios la copia básica de los contratos de trabajo, previamente entregada a la representación de los trabajadores, si la hubiere. En todo caso se le entregará una copia completa del contrato al trabajador contratado.

4. Se prohíbe emplear a trabajadores menores de 18 años para la ejecución de trabajos en las obras, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 18.4 referente al contrato para la formación.

5. La acreditación de la categoría profesional por la Tarjeta Profesional de la Construcción no obliga a la empresa a la contratación del trabajador con esa categoría.

## **Artículo 12. Pruebas de Aptitud**

1.º 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.º 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.º Una vez considerado apto, el trabajador contratado deberá aportar la documentación necesaria para la formalización del contrato de trabajo.

## **Artículo 13. Vigilancia y control de salud (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.

No obstante, previo informe de la representación de los trabajadores, la empresa podrá establecer el carácter obligatorio del reconocimiento en los supuestos en que sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa. En particular, la vigilancia de la salud será obligatoria en todos aquellos trabajos de construcción en que existan riesgos por exposición a amianto, en los términos previstos en el Real Decreto 396/2006, de 31 de marzo, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los trabajos con riesgo de exposición al amianto.

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

3. 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, quién podrá concertar dichos reconocimientos con organismo o mutua competente.

#### **Artículo 14.º Período 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 de personal: 15 días naturales.

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



escrito.

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

4. Los titulares de la Tarjeta Profesional de la Construcción expedida por la Fundación Laboral de la Construcción, con contrato 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 Tarjeta Profesional haber acreditado su cumplimiento en cualquier empresa anterior.

### **Capítulo III. Contratación**

#### **Artículo 15. Contratación**

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

Las empresas tendrán obligación de entregar al trabajador fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social.

#### **Artículo 16. Contrato Fijo de Plantilla**

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

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

#### **Artículo 17. Contrato para Trabajo Fijo de Obra**

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

1. 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.

No obstante lo anterior, manteniéndose el carácter de un único contrato, 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 de fijo de obra 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 V bis a).

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

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

3. 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 será de aplicación en casos de paralización por conflicto laboral.

4. En todos los supuestos regulados en los apartados anteriores, y según lo

previsto en el art. 49.1.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se establece una indemnización por cese, del 7%, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicable, devengados durante la vigencia del contrato.

5. Todo contrato de Obras y Servicios que se celebre en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo de la Construcción y Obras Públicas de la Provincia de Sevilla, será regulado de conformidad con los preceptos contenidos en este artículo, sin que sea posible la contratación para obras o servicios determinados bajo figura distinta del contrato de Fijo de Obra, todo ello sin perjuicio de la aplicación de cuantas normas no se opongan al presente artículo.

### **Artículo 18. Otras Modalidades de Contratación**

1. Los trabajadores que formalicen contratos de los regulados en el Real Decreto 2720/98, o norma que lo sustituya, 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%, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato.

Esta indemnización tendrá la consideración de establecida por la normativa específica de aplicación, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 49.1.c) del Texto refundido del Estatutos de los Trabajadores.

2. Podrá concertarse el contrato de duración determinada previsto en el apartado 1.b) del artículo 15 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, cuya duración máxima será 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 considerará que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato, en los casos previstos en el Texto Refundido 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 del presente Convenio provincial.

4. Contrato para la Formación.

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

a) El Sector reconoce la importancia que el contrato para la formación puede tener para la incorporación, con adecuada preparación, de determinados

colectivos de jóvenes.

Esta preparación debe recoger tanto el aspecto práctico de cada oficio como el conocimiento y adecuación al sistema educativo general. A este respecto, las partes firmantes manifiestan su interés en que la formación, teórica y práctica correspondiente a los contratos para la formación se lleve a cabo a través de las instituciones formativas de que se ha dotado el sector.

b) El contrato para la formación tendrá como objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el adecuado desempeño de un oficio o puesto de trabajo cualificado en el sector de la construcción.

c) El contrato para la formación se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 años que no tengan la titulación requerida para formalizar un contrato en prácticas en el oficio o puesto objeto de formación. Cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller y casas de oficio, el límite máximo de edad será de 24 años.

d) Igualmente podrá celebrarse el contrato para la formación, sin aplicación del límite máximo de edad anteriormente señalado, cuando se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de talleres de empleo o se trate de personas con discapacidad.

e) No podrán ser contratados bajo esta modalidad por razón de edad, los menores de dieciocho años para los oficios de vigilante, pocero y entibador, ni para aquellas tareas o puestos de trabajo que expresamente hayan sido declarados como especialmente tóxicos, penosos, peligrosos e insalubres, con independencia de la prohibición legal de realizar horas extraordinarias y trabajo nocturno en cualquier actividad.

f) El tipo de trabajo que debe prestar el trabajador en formación estará directamente relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto de contrato. Entre estas tareas se incluyen las labores de limpieza y mantenimiento de los utensilios y herramientas empleados en la labor conjunta con la diligencia correspondiente a su aptitud y conocimientos profesionales.

g) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de tres años para los contratos a los que se refieren los apartados c) y e) precedente, ni de dos años para los colectivos a que se refiere la letra d) de este artículo.

Cuando se celebre por un plazo inferior al máximo establecido en el párrafo anterior, podrá prorrogarse antes de su terminación por acuerdo entre las partes, una o más veces, por períodos no inferiores a seis meses, sin que el tiempo acumulado, incluido el de las prórrogas, pueda exceder del referido plazo máximo.

Cuando su duración sea superior a un año, la parte que formule la denuncia del mismo está obligada a notificar a la otra su terminación con una antelación mínima de quince días.

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

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

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

El propio empresario podrá asumir esta tarea, siempre que desarrolle su actividad profesional en la misma obra que el trabajador en formación.

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

Tablas salariales de contratados para la formación

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

1.º año 65 por 100

2.º año 70 por 100

3.º año 85 por 100

Colectivos de las letras d) de este artículo:

1.º año 95 por 100.

2.º año 100 por 100.

Porcentajes referidos al salario del Nivel IX de las Tablas de este Convenio, salvo

que éste fuera inferior al 85% para los menores de 18 años, o al 100% del Salario Mínimo Interprofesional, para los que hayan cumplido 18 años, en cuyo caso, percibirán el Salario Mínimo Interprofesional.

j) Los contratados en formación tendrán derecho, asimismo, a los pluses extrasalariales que, en su caso, se establezcan en cada Convenio colectivo de ámbito inferior, en igual cuantía que el señalado para el resto de los trabajadores.

k) Con carácter general, la suspensión del contrato en virtud de las causas previstas en los artículos 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores no comportará la ampliación de su duración, salvo pacto en contrario. No obstante, la situación de incapacidad temporal del contratado para la formación inferior a seis meses, comportará la ampliación de la duración del contrato por igual tiempo al que el contrato haya estado suspendido por esta causa.

l) Si concluido el contrato, el contratado para la formación no continuase en la empresa, ésta le entregará un certificado acreditativo del tiempo trabajado con referencia al oficio objeto de la formación y del aprovechamiento que, a su juicio, ha obtenido en su formación práctica.

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

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

5. Las empresas que formalicen contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrán derecho a una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

## **Artículo 19. 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 art. 42 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 32/2006, de 18 de octubre, Reguladora de la



subcontratación en el Sector de la Construcción.

Asimismo, se extenderá la responsabilidad a la indemnización de naturaleza no salarial por muerte, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta o total derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional pactada en el artículo 49 del presente Convenio, quedando limitado el ámbito de esta responsabilidad exclusivamente respecto de los trabajadores de las empresas subcontratadas obligadas por el Convenio General.

Artículo 19 bis. Subrogación de personal en contrata de mantenimiento de carreteras o vías férreas.

1. Al objeto de contribuir a garantizar el principio de estabilidad en el empleo de los trabajadores empleados por empresas y entidades 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 art. 1, apartado e) y el Anexo III bis, apartado b) del presente Convenio Colectivo, se establece, con carácter exclusivo para tales actividades, la obligación de subrogación del personal entre las empresas saliente y entrante, la cual se llevará a cabo conforme a los requisitos y condiciones que se detallan en el presente artículo.

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

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

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

subrogación y le hubieran sido comunicados a la empresa entrante en el plazo y forma regulados en este artículo.

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

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

a) Trabajadores, con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento de la finalización efectiva de la contrata tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y se encuentre suspendido su contrato de trabajo por alguna de las causas establecidas en el artículo 45 del texto refundido de la Ley de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

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

5. Asimismo, será requisito imprescindible para que opere esta subrogación que la empresa a la que se le extinga o concluya el contrato, notifique por escrito la obligación de subrogación a la nueva empresa adjudicataria o entidad que asuma la contrata en el término improrrogable de quince días naturales anteriores a la

fecha efectiva de finalización de la contrata, o de quince días a partir de la fecha de comunicación fehaciente del cese, facilitándole al mismo tiempo los siguientes documentos:

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

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

c) Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización de la

Seguridad Social de los últimos cuatro meses, en los que figuren los trabajadores afectados.

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

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

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

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

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

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

6. En el supuesto de que una o varias contratas cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación,

pasarán a estar adscritos al nuevo titular aquellos trabajadores que cumplan con los requisitos previstos en el apartado 3 de este artículo referidos a la anterior contrata, y respecto de los que la empresa o empresas salientes hubieran cumplido con las obligaciones establecidas en el apartado 5 del mismo.

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

8. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula, Empresa o entidad cesante, nueva adjudicataria y trabajador, por lo que, cumplidos los requisitos establecidos en los apartados 3, 4 y 5 del presente artículo, operará en todos los supuestos de sustitución de contratas, partes o zonas de las mismas que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquéllas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas o entidades que lleven a cabo la correspondiente actividad. Todo ello con independencia de los supuestos de sucesión de empresa en los que se estará a lo dispuesto en el artículo 44 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

## **Capítulo IV. Ordenación y Prestación del Trabajo**

### **Artículo 20. Ordenación del Trabajo**

La organización técnica y práctica del trabajo es facultad exclusiva de la dirección de la empresa o persona en quien ésta delegue, que debe ejercerla con sujeción a lo establecido en el presente Convenio y demás normas aplicables.

El trabajador está 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 durante la jornada laboral, así como cumplir con todas las instrucciones referentes a prevención de riesgos laborales.

### **Artículo 21. Prestación del Trabajo y Obligaciones Específicas**

1. La prestación de 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 Convenio General del Sector, los Convenios de ámbito inferior, 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, solo 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 del 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 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 lo 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 viene obligados a utilizar los medios de protección que les facilite el empresario en cumplimiento de la normativa reguladora correspondiente, así como atenerse a la instrucciones recibidas, a las disposiciones legales y a lo establecido en el Libro II del Convenio General del Sector.

## **Artículo 22. 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 30 de este Convenio, y cuya contrapartida la constituyen las tablas salariales del mismo.

Artículo 22 bis. 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 23. 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 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 ese 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 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 por 100.

6. Con carácter previo a la implantación o revisión colectivas de estos sistemas, en cuanto supongan casos subsumibles en los supuestos de hecho del artículo 64. 1.4. d) 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 estos emitir en el plazo improrrogable de 15 días, estando sujeta dichas implantación o revisión a lo dispuesto en el artículo 41 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Del mismo modo, y en tanto constituyan modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, antes de proceder a su implantación o revisión colectivas, será necesario, en su caso, su aceptación por los representantes legales de los trabajadores, o de no prestarla éstos, su aprobación por la autoridad laboral competente.

#### **Artículo 24. 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 25. 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, tal y como se establece en el Libro II del Convenio General del Sector, 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.

Las organizaciones sindicales, colaboraran con los empresarios en todo momento para el mejor cumplimiento de lo establecido en este artículo.

### **Artículo 26. 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 V. Productividad y Tablas de Rendimientos**

### **Artículo 27. 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 28. Rendimiento en los Sistemas de «Trabajo Medido».**

Cuando se empleen sistemas de organización científica del trabajo o de «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 29. Rendimiento de 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, construidas de forma que los ingresos respectivos guarden entre sí, al menos, la

misma proporción que los rendimientos correspondientes.

### **Artículo 30. Rendimiento en el Sistema de Trabajo «a Tiempo»**

1. Como se dispone en el artículo 22.º de este Convenio, 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 31. Tablas de Rendimientos Mínimos**

Se incorporará al presente Convenio y formando parte integrante del mismo, las tablas de niveles mínimos de productividad publicadas en el «Boletín Oficial» de la provincia número 238, de 14 de octubre de 1994, que deberá efectuar estrictamente cada trabajador en los tiempos y condiciones establecidos en dicho Anexo.

Habida cuenta que dichas tablas fueron elaboradas estando en vigor la derogada Ordenanza Laboral, las alusiones a la misma deben entenderse referidas al Convenio General del Sector. Asimismo, las competencias atribuidas a la Comisión Técnica deben considerarse transferidas a la Comisión Nacional de Productividad.

Estas tablas se mantendrán en vigor hasta tanto no se acuerden otras por la Comisión Nacional de Productividad creada por el Convenio General del Sector, en cuyo momento debería producirse la adaptación prevista en el mismo.

Tablas de rendimientos y retribuciones:

1. La obtención de los rendimientos normales que se establezcan en las tablas aplicables en cada caso, en el Convenio General del Sector, será requisito necesario para tener derecho a la percepción de los salarios estipulados en las tablas salariales del convenio colectivo provincial, salvo lo dispuesto en el apartado siguiente.
2. Será considerada, en su caso, la disminución voluntaria del rendimiento, no alcanzar los rendimientos fijados en la tabla de rendimientos normales aplicable, en Convenio General del Sector, en su caso, salvo causa justificada que, de darse, implicará el derecho a la percepción íntegra del salario estipulado para el rendimiento normal correspondiente.
3. Mientras no se publique las tablas de rendimientos, subsistirán los usos y costumbres de esta provincia. Revisión de tablas de rendimientos:

Los rendimientos estipulados en su día, en las tablas del Convenio General del Sector, sólo podrán ser objeto de revisión cuando lo acuerde la Comisión Sectorial de Productividad.

Condiciones de aplicación:

Las propias tablas de rendimientos del Convenio General del Sector, 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 32. Verificación de su Cumplimiento**

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

1.º Al trabajador que vaya a ser sometido a medición se le comunicará previamente.

2.º Los resultados de la medición de cada jornada deberán ser firmados 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 del parte de trabajo confeccionado al efecto en cada jornada.

3.º El período de medición mínimo será de una semana laboral, computándose los resultados por el valor medio alcanzado en el período que se utilice.

## **Capítulo VI. Promoción en el Trabajo**

### **Artículo 33. 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, serán de libre designación y revocación por la empresa.

2. Para ascender, cuando proceda, a una categoría profesional, se establecerán por la empresa sistemas de carácter objetivo, teniendo en cuenta la formación, méritos y permanencia del trabajador en la empresa, pudiendo 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 VII. Percepciones Económicas Salariales**

### **Artículo 34. 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, una 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, y éstas no forman parte del salario, siendo 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 36.2 del Convenio General del Sector.

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 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, pluses extrasalariales, 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 circunstancial 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 consolidadas en el salario del trabajador y no se computarán como base de las percepciones enumeradas en el apartado 2 de este artículo.

### **Artículo 35. Estructura de las Percepciones Económicas**

1. Con objeto de racionalizar y homogeneizar la estructura de las percepciones económicas de los diferentes convenios del sector de la construcción, las partes signatarias del Convenio General consideran necesario fijar con carácter general, los conceptos salariales y extrasalariales que pueden formar parte de la tabla de percepciones económicas, circunstancias que se tendrán en cuenta en los cálculos del presente Convenio Provincial.

a) Los conceptos son los siguientes:

— Salario base

— Gratificaciones extraordinarias

— Pluses salariales

— Pluses extrasalariales

b) En el concepto de gratificaciones extraordinarias se entiende incluida la retribución de vacaciones.

c) En pluses salariales se consideran incluidos todos los complementos que se pacten en cada 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 los convenios, de carácter indemnizatorio de gastos originados al trabajador



por la prestación de su trabajo, tales como distancia, transporte, recorrido, herramientas y ropa de trabajo.

e) Los pluses extrasalariales sumados deberán quedar comprendidos, durante el año 2008, entre el 5% y el 7% del total anual de las tablas de convenio para cada categoría o nivel retributivo.

f) 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.

Cuando la proporción de estos dos conceptos siga siendo superior al 75% del total anual, la mantendrán.

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

### **Artículo 36. Salario Base**

1. El salario base, se devengará durante todos los días naturales por los importes que, para cada categoría y nivel, se establece en la tabla anexa número I del presente Convenio.

2. Las partes signatarias del presente Convenio reconocen el grave problema que para nuestra sociedad supone el absentismo y el quebranto que en la economía produce el mismo cuando se superan determinados niveles, así como la necesidad de reducirlo dada su negativa incidencia en la productividad.

### **Artículo 37. Plus de Asistencia**

1. Es la cantidad que percibirá el trabajador por día efectivamente trabajado. Este plus dejará de percibirse cuando el trabajador no acuda al trabajo, sea cualquiera la causa de esta ausencia, excepción hecha de lo establecido en el artículo 50.

Con independencia de lo establecido en el párrafo anterior, la falta injustificada de asistencia al trabajo producirá la pérdida del plus de asistencia con arreglo a la siguiente escala:

a) Por dos faltas al mes, pérdida de la percepción correspondiente a tres días.

b) Por tres faltas al mes, pérdida de la percepción correspondiente a cinco días.

Asimismo, esta penalidad es independiente de las sanciones en que puede incurrir el trabajador por faltas injustificadas al trabajo, con arreglo a las disposiciones legales reglamentarias.

2. La cuantía del plus de asistencia para 2008, queda establecida en 14,43 euros., por día efectivo de trabajo para todas las categorías laborales. Este plus se satisfará y descontará conforme se determina en el punto 1 anterior.

Artículo 37 bis. Complemento de cualificación y especialización.

Los operadores de grúas torres y grúas telescópicas percibirán un complemento salarial por mayor cualificación y especialización de 8,19 euros por día efectivamente trabajado, que tendrá la condición de concepto salarial cotizable.

Este complemento no podrá ser ni absorbido ni compensado por conceptos que correspondan a horas extraordinarias o excesos de jornadas.

### **Artículo 38. 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, establezcan en el presente Convenio o en los convenios colectivos de ámbito inferior.

2. Los pluses salariales de convenio se devengarán durante los días efectivamente trabajados, salvo lo indicado en el artículo 50 del presente Convenio.

3. 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.

Estas pagas extraordinarias se abonarán en los meses de junio y diciembre antes de los días 30 y 20 de cada uno de ellos respectivamente, conforme el anexo número II.

El importe de las pagas extraordinarias de junio y diciembre, sea cual fuere la cuantía de la remuneración y la modalidad del trabajo prestado, se especifica en el Anexo de este Convenio, a que se adicionará la antigüedad consolidada correspondiente, debiendo prorratearse las mismas en función al tiempo trabajado.

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

$$R.A. = S.B. \times 335 + [(P.S. + P.E.) \times (\text{número de días efectivos de trabajo})] + \text{Vacaciones} + P.J. + P.N.$$
 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 39. Prohibición del prorrateo y proporcionalidad en el devengo de las pagas extraordinarias.

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

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

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

b) Al personal que cese en el semestre respectivo se le hará efectiva la parte proporcional de la gratificación en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.

c) El personal que preste sus servicios en jornada reducida o a tiempo parcial, devengará las pagas extraordinarias en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

Las pagas 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.

#### **Artículo 40. Retribución de las Vacaciones**

Las vacaciones se retribuirán conforme al Anexo número II del presente Convenio, añadiéndose a cada categoría, en su caso, la antigüedad que tenga consolidada.

#### **Artículo 41. 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 inmediata 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, esta 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 misma, su Número de Identificación Fiscal (NIF), de conformidad con la normativa aplicable al respecto.

#### **Artículo 42. 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 aquellos 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 extrasalarial y en cómputo anual.

#### **Artículo 43. 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 43 bis. Complemento por discapacidad.

Los trabajadores que, reconocidos 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 Importe bruto por mes natural comprendido entre el del complemento

13% y 22%	19,08 euros
23% y 32%	26,72 euros
33% o superior	38,19 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, aquélla podrá aplicar al pago de este complemento personal la cantidad que ya venga abonando por similar concepto, sin que, por tanto, se genere el derecho a un pago duplicado.

#### **Artículo 44. Horas Extraordinarias**

1. 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.
2. Se consideran horas extraordinarias, además de las que tengan su causa en fuerza mayor, las motivadas por pedidos o puntas de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno y pérdida o deterioro de la producción, o por cualquier circunstancia que altere el proceso normal de producción.
3. El número de horas extraordinarias que realice cada trabajador, salvo en los supuestos de fuerza mayor, no excederá de 80 al año.
4. Las empresas, siempre y cuando no se perturbe el normal proceso productivo, podrán compensar la retribución de las horas extraordinarias por tiempo equivalente de descanso.
5. 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 para las mismas en el punto 3 del presente artículo.
6. Las horas extraordinarias se abonará en la cuantía que figura en el Anexo número III.

#### **Artículo 45. Trabajos Excepcionalmente Penosos, Tóxicos o Peligroso**

1. A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonárseles un incremento del 20% sobre su salario base. Si estas funciones se efectuaran durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el plus será del 10%.
2. Las cantidades iguales o superiores al plus fijado en este artículo que estén establecidas o se establezcan por las empresas, serán respetadas siempre que hayan sido concedidas por los conceptos de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, en cuyo caso no será exigible el abono de los incrementos fijados en este artículo. Tampoco vendrán obligadas a satisfacer los citados aumentos, aquellas empresas que los tengan incluidos, en igual o superior cuantía, en el salario de calificación del puesto de trabajo.
3. Si por cualquier causa desaparecieran las condiciones de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, dejarán de abonarse los indicados



incrementos, no teniendo por tanto carácter consolidable.

4. En caso de discrepancia entre las partes sobre si un determinado trabajo, labor o actividad debe calificarse como excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso, corresponde a la Jurisdicción Competente, resolver lo procedente.

5. Las partes firmantes reconocen la importancia que tiene para el conjunto del sector la progresiva desaparición de este tipo de trabajos o, cuando menos, la reducción al mínimo posible de las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad que repercutan negativamente en la salud y seguridad de los trabajadores, teniendo, en cualquier caso, estos trabajos carácter transitorio y coyuntural.

#### **Artículo 46. 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 47. Plus Extrasalarial**

En este Plus se considerarán incluidos los conceptos indemnizatorios de gastos ocasionados al trabajador por la prestación de su trabajo, tales como distancia, transporte, herramientas y ropa de trabajo.

Se devengará durante los días de asistencia al trabajo y su cuantía para 2008 se fija en 4,68 euros para todas las categorías profesionales.

Esta cifra y concepto, dado el carácter compensatorio de gastos que tiene, no computará ni será tenido en cuenta para el abono de las vacaciones, pagas extraordinarias, participación en beneficios, ni para el cálculo de antigüedad, así como tampoco para el cálculo del valor de las horas extras, debiendo tenerse en cuenta la modificación del R.D. 1637/95, a través del Real Decreto 2064/95, donde se considera cotizable los importes que excedan del 20% del Salario Mínimo Interprofesional establecido mensualmente para mayores de 18 años.

#### **Artículo 48. Dietas y Medias dietas**

Las dietas que se establecen en el presente Convenio Colectivo Provincial para

2008 serán:

Dieta:	39,60 euros/día
Media dieta:	11,46 euros/día

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

#### **Artículo 49. 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 una mensualidad de todos los conceptos de la tabla del Convenio vigente.

b) En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez derivada de accidentes de trabajo o enfermedad profesional, las empresas se obligan a suscribir una póliza de la siguiente cuantía, para los años respectivos:

En el año 2008:	44.000 euros
En el año 2009:	45.000 euros
En el año 2010:	46.000 euros
En el año 2011:	47.000 euros

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

En el año 2008:	25.000 euros
En el año 2009:	26.000 euros
En el año 2010:	27.000 euros
En el año 2011:	28.000 euros

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

3. Las indemnizaciones previstas en los apartados b) y

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

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

5. Las indemnizaciones pactadas comenzarán a los 30 días de la publicación del Convenio General.

### **Artículo 50. Incapacidad por Enfermedad o Accidente de Trabajo**

Las empresas completarán la indemnización que el trabajador perciba de la Seguridad Social en los siguientes supuestos:

a) En el caso de baja por enfermedad común, las empresas completarán, a partir de los 21 días siguientes a la baja médica o facultativa del trabajador en situación de Incapacidad laboral Transitoria, la indemnización que el trabajador perciba de la Seguridad Social hasta alcanzar la remuneración que por concepto de salario base y plus de asistencia hubiere percibido de haber estado trabajando.

b) En caso de baja por accidente laboral y en el caso de baja por enfermedad común cuando la misma implique hospitalización, del trabajador, las empresas completarán desde el primer día de baja las indemnizaciones que el trabajador perciba por la Seguridad Social hasta el 100 por 100 del salario base, plus de asistencia y parte proporcional de las pagas extraordinarias que el trabajador hubiese percibido de haber estado trabajando.

## **Capítulo VIII. Tiempo de Trabajo**

### **Artículo 51. Jornada Ordinaria de Trabajo**

1. Para el año 2008, se establece una jornada de 40 horas semanales de trabajo efectivo alcanzando 1.746 horas en cómputo anual y declarándose inhábiles, con carácter exclusivo para dicho año los siguientes días.

Se declaran días inhábiles de convenio los siguientes:

— 27 de junio.

— 31 de octubre.

— 24 de diciembre.

— 26 de diciembre.

— 31 de diciembre.

En los días inhábiles reseñados se abonará el plus de asistencia.

Al objeto de ajustar el calendario laboral a las horas de trabajo efectivo fijadas en el Convenio General del Sector, se establece una reducción de dos horas en la jornada de trabajo del día 26 de junio, entendiéndose que tal día se realizarán seis horas de trabajo efectivo.

Previo acuerdo entre empresa y trabajadores, se podrá sustituir el día 27 de junio por el día 10 de octubre como inhábil de convenio, en cuyo caso se establecería una jornada reducida de 7 horas efectivas de trabajo para los días 26 y 27 de junio. Semejante criterio de jornada de 7 horas de trabajo efectivo para los días 26 y 27 de junio podrá considerarse para el caso de las empresas que hayan disfrutado de algún día inhábil de convenio, si fuese compensado con el día 27 de junio.

En caso de no existir acuerdo entre empresa y trabajadores, regirá el calendario inicialmente acordado, en cuya virtud, el día 27 de junio es declarado inhábil de convenio.

La jornada ordinaria anual durante el período de vigencia del IV Convenio General será la que se establece a continuación:

Año 2008:	1.746 horas
Año 2009:	1.738 horas
Año 2010:	1.738 horas
Año 2011:	1.738 horas

2. 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 regirán 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.

3. En cada centro de trabajo la empresa expondrá en lugar visible el calendario

laboral pactado en el Convenio provincial o, en su caso, autonómico, o para el propio centro de trabajo.

## **Artículo 52. Horario de Trabajo**

El horario de trabajo durante la vigencia de este Convenio será de 8 horas de trabajo efectivo de lunes a viernes.

La jornada intensiva se fija desde el día 30 de junio hasta el día 29 de agosto, ambos inclusive, siendo la jornada de trabajo de siete horas efectivas de lunes a viernes, entendiéndose incluido los 15 minutos para el bocadillo.

## **Artículo 53. Prolongación de la Jornada**

El trabajo de los operarios con funciones de mantenimiento y reparación de instalaciones o maquinarias, necesarias para el reanudación o continuidad del proceso productivo, así como del personal que ponga en marcha o cierre el trabajo de los demás, podrá prolongarse por el tiempo necesario, 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 54. Turno de Trabajo**

1. Las empresas podrán establecer turnos de trabajo por razones económicas, técnicas, organizativas o productivas, salvo que implique modificación de condiciones de trabajo, en cuyo caso será preceptivo el acuerdo con los representantes de los trabajadores si los hubiere.
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 1 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.

5. Cuando resulte necesario al objeto de prevenir la salud de una trabajadora embarazada o el feto, ésta no realizará turno de noche si así se determina por prescripción facultativa.

### **Artículo 55. Recuperación de Horas no Trabajadas**

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

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

### **Artículo 56. Inclemencias del Tiempo en Casos Especiales**

Tratamiento específico por las especiales características que en él concurren merece en este artículo la actividad de extracción de áridos del río, para la que se deja expresamente convenido que, si por motivos y condicionamientos ajenos a la empresa y al trabajador (nieblas, venidas súbitas de aguas, temporales, etc), hubiera necesidad de retrasar el comienzo de la jornada laboral, las horas o espacios de tiempo transcurridos hasta ese momento se abonarán como horas normales y tendrán la consideración de recuperables.

Las llamadas horas muertas de trabajo en la actividad aludida en el párrafo anterior, tales como la imposibilidad de cargas por nieblas, venidas súbitas, temporales, etc., que una vez iniciado el trabajo pudieran sobrevenir, serán abonadas por las empresas como horas normales no recuperables, pero con un incremento único del 50% sobre las dos primeras horas, y las restantes, al 100%. Ello, sin embargo, no constituye óbice para que las horas efectivamente trabajadas que revistan la consideración de extraordinarias se hagan efectivas, siempre con arreglo a lo pactado en este Convenio en la normativa general.

### **Artículo 57. 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 de 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 58. Vacaciones**

1. El personal afectado por el presente Convenio Colectivo, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales de duración, de los cuales veintiún días tendrán que ser laborables, pudiéndose distribuir éstos en periodos de al menos diez días laborables e iniciándose, en cualquier caso, su disfrute, en día laborable que no sea vienes.

2. Las vacaciones se disfrutarán por años naturales. El primer año de prestación de servicios en la empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante dicho año.

3. El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante, el personal que cese durante el transcurso del año, tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa.

4. A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa. No obstante, dado que el derecho al disfrute de vacaciones caduca con el transcurso del año natural, se perderá el mismo si al vencimiento de éste el trabajador continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia que pudiera existir entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad temporal.

5. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que

por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

6. Una vez iniciado el disfrute del período reglamentario de vacaciones, si sobreviene la situación de incapacidad temporal, la duración de la misma se computará como días de vacación, sin perjuicio del derecho del trabajador a percibir la diferencia que pudiera existir entre la retribución correspondiente a vacaciones y la prestación de incapacidad temporal.

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

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

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

8. La retribución de vacaciones consistirá en la cantidad fija establecida en el Anexo II del presente Convenio.

9. Los trabajadores o trabajadoras con hijos o personas dependientes a cargo, tendrán preferencia a la hora de elegir el turno de vacaciones para que le coincida con los periodos de vacaciones escolares. Asimismo, las mujeres víctimas de violencia de género, tendrán preferencia a la hora de elegir el turno de vacaciones, debido a su situación más vulnerable y mientras dure su proceso judicial.

## **Artículo 59. Permisos y Licencias**

1. El trabajador, previo aviso de al menos cuarenta y ocho horas, salvo acreditada urgencia y justificación posterior se encuentra facultado para ausentarse del trabajo, manteniendo el derecho a la percepción de todos aquellos conceptos retributivos que no se encuentren vinculados de forma expresa a la prestación efectiva de la actividad laboral, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días naturales, de los cuales al menos uno deberá ser laborable, por nacimiento o adopción de un hijo. En el caso de trabajadores no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España el permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de

cinco días naturales, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los cinco días antes señalados.

c) Un día por matrimonio de hijos.

d) Tres días naturales por fallecimiento del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

En el caso de trabajadores no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España el permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de seis días naturales, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los seis días antes señalados.

e) Dos días naturales por enfermedad o accidente grave,

u hospitalización del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

f) Un día por traslado del domicilio habitual.

g) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, como consecuencia de los estudios que esté realizando en centros de enseñanza, universitarios o de formación profesional, de carácter público o privado, reconocidos.

Cuando por los motivos expresados en los apartados b), c)

d) y e), el trabajador necesite efectuar un desplazamiento al efecto, los plazos señalados en los mismos se incrementarán en dos días naturales, salvo los trabajadores no comunitarios o comunitarios no colindantes con España que se acojan a lo dispuesto en los últimos incisos de los apartados b) y d).

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

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

En el supuesto de que, por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo público, el trabajador perciba una compensación económica, cualquiera que sea

su denominación, se descontará el importe de la misma de la retribución a que tuviera derecho en la empresa.

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

3. 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 duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. 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 o acumularlo en jornadas completas, conforme al acuerdo a que llegue con la empresa. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en caso de que ambos trabajen, siempre que quede acreditado mediante certificación de la empresa en que trabaje la madre que ésta no ha ejercitado en la misma este derecho. El tiempo dedicado a este permiso de lactancia podrá ser acumulado para su disfrute a propuesta del trabajador.

4. El trabajador que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo a algún menor de 8 años o a un persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla, con la disminución proporcional del salario.

El ejercicio de este derecho por parte del trabajador durante los primeros nueve meses de vida del menor, es incompatible con el previsto en el apartado 3 del presente artículo.

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.

## **Capítulo IX. Movilidad Funcional**

### **Artículo 60. 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 61. 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. Tras dicho período, el trabajador podrá reclamar de la empresa la clasificación profesional adecuada y, si ésta no resolviese favorablemente, al respecto, en un plazo de quince días, 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 el 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, incapacidad temporal, maternidad, permiso y excedencias en los que la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado.

### **Artículo 62. 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 avería o fuerza mayor.

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

### **Artículo 63. 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 le corresponda 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 asigne podrá interponer la oportuna reclamación ante la jurisdicción competente.

### **Artículo 64. 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 de Empresa o facultativo designado por ésta a tal efecto, 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.



En este sentido, las trabajadoras embarazadas podrán solicitar un cambio de puesto de trabajo, si un informe médico certifica que sus condiciones de trabajo suponen un riesgo para ellas o para el feto, ampliándose este derecho al periodo de lactancia si persiste el riesgo.

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

## **Capítulo X. Movilidad Geográfica**

### **Artículo 65. 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 deriva, 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 artículo 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 20 de este Convenio.

2. Cuando el desplazamiento se produzca a un centro de trabajo situado en distinto término municipal y que, además, diste 15 kms 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; 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 por el 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 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.

5. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

## **Artículo 66. 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 15 días para la incorporación inicial del trabajador al nuevo puesto, sin perjuicio de que realice 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 67. 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, serán a 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.

2. Por acuerdo individual, podrá pactarse la acumulación de estos días, añadiéndose, incluso, al período de vacaciones anuales.

### **Artículo 68. Dietas**

1. La dieta es un concepto extrasalarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene con 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 el 20 por 100 de la dieta completa.

4. Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento, el

trabajador afectado tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual y 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, aquel podrá solicitar anticipos quincenales a cuenta, y a justificar, sobre las mencionadas dietas.

6. Los importes de las dietas completas y medias dietas, son los que se fijan en el artículo 48 de este Convenio.

7. 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 69. Locomoción**

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

### **Artículo 70. Prioridad de Permanencia**

Tienen prioridad para ser los últimos en estar 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 71. 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 de número de 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 72. Obras de Larga Extensión**

1. Son aquellas 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 esa movilidad dentro de la obra se computará como trabajado.
3. No obstante lo establecido en el apartado anterior, si como consecuencia de la prestación de servicios en estas obras, el trabajador no pudiera pernoctar en el lugar de sus 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 73. 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 aquél 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 el Convenio General del Sector y en este Convenio.

### **Artículo 74. Residencia Habitual**

1. Se entenderá por residencia habitual del trabajador la del domicilio o residencia que, con tal carácter, haya señalado éste, lo que es preceptivo, al ingresar en la empresa, debiendo comunicar a ésta 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 hayan comunicado por éste a su disposición de este Convenio 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 alguno 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.

### **Artículo 75. Causas y Efectos de la Suspensión**

1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

a) Mutuo acuerdo de las partes.

b) Las consignadas validamente en el contrato.

c) Incapacidad temporal de los trabajadores.

d) Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses, y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque estos sean provisionales de menores de seis años, o menores de edad que superen los seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los Servicios Sociales competentes.

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 aceptación del trabajo.

j) Excedencia forzosa.

k) Ejercicio del derecho de huelga.

l) Cierre legal de la empresa.

m) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

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 salvo acuerdo entre las partes, el tiempo de suspensión no computará a efectos de años de servicio.

Artículo 76. Suspensión del Contrato por Causas de Fuerza Mayor Temporal.

1. A efectos de la causa de suspensión prevista en la letra h) del apartado 1 del artículo anterior, tendrán 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 causas 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 artículo 51.12 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

## Capítulo XI. Suspensión y Extinción de la Relación Laboral

### Artículo 77. 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 interrumpida 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 78. 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 cuatro meses ni superior a cinco años. 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, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

El período de duración de la excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada. También tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, 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, enfermedad o discapacidad 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.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

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 al reingreso.

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

### **Artículo 79. 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 17 y 18 de este Convenio.

### **Artículo 80. 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 en fijo de obra, se estará a lo dispuesto al respecto en la regulación que del mismo se efectúa en este Convenio.

### **Artículo 81. Finiquitos**

El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador, para que surta plenos efectos liberatorios, deberá extenderse obligatoriamente conforme al modelo que figura como Anexo número V de este Convenio y contará con los requisitos y formalidades establecidas en el CGSC.

La edición y provisión de dichos ejemplares correrá a cargo de la Confederación Nacional de la Construcción.

Toda comunicación de cese o de preaviso de cese deberá ir acompañado 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.

El recibo de finiquito, que será expedido por las organizaciones empresariales firmantes de este Convenio, numerado, sellado y fechado, tendrá validez únicamente dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido.

Los finiquitos que incumplan cualesquiera de los requisitos formales señalados en este artículo, carecerán de validez y eficacia.

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

En los supuestos de extinción de contrato por voluntad del trabajador, no serán de aplicación los párrafos segundo y tercero de este artículo.

El trabajador podrá estar asistido por un representante de los trabajadores en el acto de firma del recibo de finiquito, o en su defecto por un representante de los Sindicatos firmantes del presente Convenio, si así lo solicitase el trabajador.

Una vez que las nuevas tecnologías permitan la expedición del recibo del finiquito por medios telemáticos, el recibo de finiquito expedido por Gaesco mediante estos medios no sufrirá merma alguna en su validez y eficacia, pese a que ello implique modificación de su formato con respeto a su contenido.

## 2. Preavisos.

El preaviso o documento de cese de las relaciones laborales entre las empresas y los trabajadores, deberá extenderse obligatoriamente en el modelo que figura como Anexo número IV.

El citado documento de cese o preaviso será expedido por las organizaciones empresariales firmantes del Convenio y solo tendrá validez dentro de los 15 días naturales siguientes a la fecha de su expedición.

Los preavisos que incumplan cualquiera de los requisitos anteriormente señalados

carecerán de validez y eficacia.

## **Artículo 82. Jubilación**

1. Las partes firmantes del presente convenio, conscientes de que es necesario acometer una política de empleo encaminada a mejorar la estabilidad y la calidad del mismo, establecen la jubilación obligatoria a los sesenta y cinco años de edad, salvo pacto individual en contrario, de los trabajadores que tengan cubierto el período mínimo legal de carencia para obtenerla y cumplan los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

2. Dicha medida se encuentra directamente vinculada al objetivo de mejora de la estabilidad en el empleo, cuya plasmación en el presente Convenio Colectivo se encuentra en la regulación del contrato fijo de obra del sector de la construcción previsto en el artículo 20, así como a la prolongación del plazo máximo de duración de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, contemplada en el artículo 21 del presente Convenio.

3. Asimismo dicha jubilación obligatoria está vinculada al objetivo de mejora de la calidad del empleo a través de las distintas medidas incorporadas al presente Convenio en materia de prevención de riesgos laborales tales como la regulación de un organismo de carácter paritario en materia preventiva, el establecimiento de programas formativos y contenidos específicos en materia preventiva, el programa de acreditación sectorial de la formación recibida por el trabajador, y el establecimiento de la Fundación Laboral de la Construcción, cuyos objetivos son el fomento de la formación profesional, la mejora de la salud y de la seguridad en el trabajo, así como elevar la cualificación profesional del sector, con el fin de profesionalizar y dignificar los distintos oficios y empleos del sector de la construcción.

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

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

## **Capítulo XII. Altas y Bajas en Seguridad Social**

### **Artículo 83. 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.

### **Capítulo XIII. Faltas y Sanciones**

#### **Artículo 84. Criterios Generales y Clases de Faltas**

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

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 85. 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



encomendando, 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, a sus compañeros, e incluso, a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.

10. Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que se realice su trabajo, 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 riesgos 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, informáticos, mecánicos o electrónicos de la empresa, para asuntos particulares, sin la debida autorización.

## **Artículo 86. 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 periodo, sin causa justificada.

2. Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.

3. No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador,

sus compañeros, la empresa o terceros.

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 87. Faltas Muy Graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el periodo 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 repercuten negativamente en el trabajo.
6. La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada.
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 88. Sanciones y Aplicación**

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

1.º Faltas leves:

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

2.º Faltas graves:

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

3.º 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 trabajadores afiliados a un sindicato, deberá con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados sindicales, si los hubiere.

5. Las ausencias o faltas de puntualidad de la trabajadora motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los Servicios Sociales de Atención o Servicios de Salud según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

### **Artículo 89. Otros Efectos de las Sanciones**

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

## **Capítulo XIV. Representantes de los Trabajadores**

### **Artículo 90. 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 de los Estatutos de los Trabajadores y en los siguientes apartados.

a) Dada la movilidad del personal del sector de la construcción, y de conformidad con el art. 69.2 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se pacta que la antigüedad mínima en la empresa para elegible queda reducida a tres meses computándose para ello todos los períodos que el trabajador haya estado prestando sus servicios en la empresa durante los doce meses anteriores la convocatoria de las elecciones.

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 R.D. 1844/1.994, de 9 de septiembre.

c) Los representantes legales, de acuerdo con el sindicato al que pertenezcan, tendrán derecho a la acumulación de hasta el 75% de horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones, en uno o varios de ellos.

## Artículo 91. Derechos Sindicales

1. En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 200 trabajadores de la misma empresa, y cuando los sindicatos o centrales posean en los mismos una afiliación del 10% de aquélla, la representación sindical o central será ostentada por un delegado sindical.

El sindicato que alegue derechos a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta, acta seguido, al citado Delegado su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

El delegado sindical deberá ser trabajador en activo de la respectiva empresa y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a que represente.

Será preferentemente miembro del Comité de Empresa, poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y el Convenio Colectivo a los miembros del Comité de Empresa, podrá recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

La empresa pondrá a disposición del sindicato cuya representación ostente el delegado, un tablón de anuncio dentro del centro de trabajo, garantizando en la medida de lo posible un adecuado acceso al mismo de todos los trabajadores.

En aquellos centros en los que ello sea materialmente factible y en los que posean una plantilla superior a 250 trabajadores la dirección de la empresa facilitará la utilización de local a fin de que el delegado o representante del Sindicato ejerza las funciones y tareas que como a tal le corresponden.

2. El empresario procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del Sindicato del trabajador afiliado y previa conformidad, siempre, de éste.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorro a la que se debe ser transferida la antedicha detracción, salvo indicación en contrario durante períodos de un año. La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiera.

3. Se fijan en 20, como mínimo, el número horas de permiso que prevé el Texto refundido de la Ley del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para los representantes sindicales, es decir, miembros del Comité de Empresa Delegados de personal. Se acuerda que puedan ser acumuladas para su



utilización por uno o varios de estos representantes en el seno de la empresa.

4. En las obras en las que hayan celebrado o celebren elecciones sindicales, a tenor de lo establecido en el art. 72 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se ampliará la duración de los contratos de trabajo de los elegidos mientras exista trabajo de su especialidad y permanezcan en alta al menos seis de los representados, sin que en ningún caso esta prórroga tenga que suponer el que pase a fijo de plantilla.

5. En las elecciones sindicales o para nombramiento del Delegado de los trabajadores tendrán la consideración de electores los trabajadores de la empresa o centros de trabajo mayores de 16 años con una antigüedad en la empresa de, al menos un mes, y tendrán la consideración de elegibles los trabajadores que tengan 18 años cumplidos con una antigüedad en la empresa de, al menos, tres meses.

## **Artículo 92. Representación Sindical**

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

- a) La unidad de referencia para el desarrollo de la acción sindical es la empresa o en su caso, el centro de trabajo.
- b) Los Delegados Sindicales, de acuerdo con el sindicato al que pertenecen, 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 93. Responsabilidad de los Sindicatos**

Los Sindicatos, en los términos previstos en el artículo 5.º 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 estos actúen en el ejercicio de sus funciones representativas o por cuenta del Sindicato.

## **Artículo 94. Solución Extrajudicial de Conflictos**

Las partes firmantes del presente Convenio Provincial acuerdan mantener su adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos (ASEC), suscrito en su III edición, y publicado en el BOE de 29 de enero de 2.005, por las Organizaciones Empresariales CEOE y CEPYME y las Confederaciones Sindicales de UGT y Comisiones Obreras.

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo acuerdan así mismo, mantener su adhesión al Acuerdo Interprofesional para la constitución del Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (BOJA número 48 de 23 de abril de 1996) y su Reglamento de Funcionamiento y Procedimientos del Sistema de Resolución (SERCLA).

De igual forma, las partes firmantes de este Convenio Colectivo acuerdan expresamente someter la resolución de conflictos individuales al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA), en aplicación del Acuerdo Interprofesional de 4 de marzo de 2005, que establece un sistema de solución de determinados conflictos individuales en el seno del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (BOJA número 186 de 22 de septiembre de 2005).

## **Capítulo XV. Comisión Paritaria**

### **Artículo 95. Comisión Paritaria**

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. Las partes firmantes del presente Convenio designarán las personas que van a componer esta Comisión Paritaria.
3. Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán en todo caso por unanimidad y, aquéllos que interpreten este Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.
4. La comisión se reunirá cuantas veces estime necesario para la buena marcha del presente Convenio y ella determinará, en cada caso, sus normas de funcionamiento.

### **Artículo 96. 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, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en los términos previstos en el apartado 2 de este artículo, sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del presente Convenio.

e) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo.

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

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 el contenido íntegro del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC) y de su Reglamento de Aplicación, publicados en el BOE de 8 de Febrero de 1.996, que desarrollará sus efectos en los ámbitos del Convenio General del Sector de la Construcción con el alcance previsto en el propio ASEC.

### **Disposición Transitoria Primera**

En tanto no se produzca la incorporación al presente Convenio de la clasificación profesional prevista en el artículo 24 del Convenio General del Sector, se aplicará la siguiente tabla de niveles, conforme a los contenidos de los precedentes Convenios

Generales del Sector:

Nivel I: Personal Directivo

Nivel II: Personal Titulado Superior

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

Nivel IV: Jefe de Personal, Ayudante de Obra, Encargado General de Fábrica, Encargado General.

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

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

Nivel VII: Delineante de 2.ª, Técnico de Organización de 2.ª, Práctico Topografía de 2.ª, Analista de 1.ª, Viajante, Capataz, Especialista de Oficio.

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

Nivel IX: Auxiliar Administrativo, Ayudante Topográfico, Auxiliar de Organización, Vendedores, Conserje, Oficial 2.ª de Oficio.

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

Nivel XI: Especialistas de 2.ª, Peón Especializado.

Nivel XII: Peón Ordinario, Limpiador/a.

Nivel XIII: Botones y Pinches de 16 a 18 años.

Nivel XIV: Trabajadores en formación.

### **Disposición Transitoria Segunda**

Las empresas podrán realizar el pago de las diferencias salariales que pudieran corresponder a sus trabajadores por la aplicación de este Convenio, en los dos meses siguientes a la publicación del texto del mismo en el «Boletín Oficial» de la provincia o en el BOJA.

Semejante criterio, de dos meses de plazo, se observará a los efectos de los devengos económicos ocasionados en aplicación de la cláusula de garantía establecida en el artículo 7 del presente Convenio.

### **Disposición Final Primera**

En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Convenio General de la Construcción.

### **Disposición Final Segunda**

Las partes firmantes y afectadas por este Convenio se comprometen formalmente a garantizar la normalidad laboral durante la vigencia del mismo.

### **Disposición Final Tercera**

En materia de seguridad y salud en el trabajo se estará a lo dispuesto en Libro II del IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción (BOE de 17 de agosto de 2007).

### **Disposición Final Cuarta**

Las empresas afectadas por este Convenio podrán acogerse a las subvenciones emitidas por la Administración pública, con independencia de la naturaleza con la que se oferten.

De manera expresa, las empresas afectadas por este Convenio podrán acogerse a las subvenciones emitidas cuyo objeto principal este constituido por el impulso y favorecimiento de la conversión de contratos temporales en indefinidos.

### **Preámbulo**

La FLC desarrollará los planes y acciones necesarios para la prevención de riesgos laborales en el sector, en los términos que se concretan en el Libro II del IV

Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción (BOE de 17 de agosto de 2007).

### Disposición Final Quinta

Aportación a la Fundación Laboral de la Construcción.

1. La Fundación Laboral de la Construcción es el organismo paritario del sector constituido por los firmantes del CGSC, con la finalidad de garantizar la prestación de servicios a los trabajadores y empresas comprendidas en el ámbito de este convenio, teniendo como ámbito de actuación la totalidad del territorio español, y cuyos estatutos forman parte integrante del mismo.
2. La financiación de la Fundación Laboral de la Construcción se nutrirá fundamentalmente de aportaciones de las Administraciones Públicas, más una aportación complementaria a cargo de las empresas, que no podrá superar el 0,25 por 100 de la masa salarial, establecida ésta sobre la misma base de cálculo de las cuotas de la Seguridad Social.
3. La Fundación Laboral de la Construcción del Principado de Asturias decidirá su integración en la Fundación Laboral de la Construcción, manteniendo su autonomía hasta tanto se acuerde entre ambas su unificación formal, que requerirá la aprobación de la Comisión Paritaria del Convenio General del Sector de la Construcción.
4. Se establece que la cuota de la Fundación Laboral de la Construcción se incrementará de manera progresiva a lo largo de los próximos años conforme a la tabla que sigue, siendo de un porcentaje sobre la base de cálculo de las cuotas a la Seguridad Social:

Año 2007:	0,08 %
Año 2008:	0,175 %
Año 2009:	Hasta el 0,2 %
Año 2010:	Hasta el 0,225 %
Año 2011:	0,25 %

### Disposición Final Sexta

Las partes firmantes del presente Convenio Provincial, asumen el contenido íntegro de los acuerdos de Fomento al empleo estable que dimanen del V Acuerdo de Concertación Social suscrito entre el Gobierno de la Junta de Andalucía, la Confederación de Empresarios de Andalucía (CEA) y las Organizaciones Sindicales más representativas, Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras



(CC.OO) de Andalucía y su reglamento de funcionamiento.

### **Disposición Final Séptima**

Formación continua.

Para aquellos trabajadores que asistan a acciones formativas presenciales, correspondientes a la convocatoria de la FORCEM durante los años de vigencia del presente acuerdo, gestionadas por la F.L.C., el 50% de las horas que precise esta acción será dentro de la jornada laboral, o se deducirán de la misma en dicho porcentaje, siempre que se den las siguientes condiciones.

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

### **Disposición Final Octava**

Integración social de minusválidos.

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

### **Disposición Final Novena**

Los sindicatos firmantes del presente Convenio, reconocen a efectos de contratación del personal, la capacidad y libertad contractual que tienen las Empresas; no obstante, las mismas podrán solicitar el personal que necesiten en cada momento a través del INEM, Fundación Laboral o, cualquier entidad social sin ánimo de lucro legalmente autorizadas.

### **Disposición Final Décima**

#### **A) Recuperación de horas no trabajadas.**

Una vez presentado en su puesto de trabajo, el trabajador tendrá derecho a percibir el salario integro del día aún cuando no diera comienzo la jornada laboral por causas de fuerza mayor, accidentes atmosféricos, inclemencias del tiempo, falta de suministro o cualquier otra causa no imputable a la empresa.

Asimismo, si la jornada se iniciara, pero hubiese de ser suspendida por cualquiera de las circunstancias señaladas anteriormente, aquella se abonará completamente al trabajador.

No obstante a lo anterior, el 70% de las horas no trabajadas tanto en el caso de no dar comienzo la jornada como en la interrupción de ésta después de haberse iniciado, por las circunstancias señaladas en este artículo se recuperarán a razón de 1 hora diaria en los días laborables siguientes, previa comunicación a los trabajadores afectados, y, en su caso, a sus representantes legales en el centro de trabajo.

En el supuesto de que la referida interrupción alcance un período de tiempo superior a veinticuatro horas efectivas de trabajo, se estará a lo dispuesto en materia de suspensión del contrato, por causa de fuerza mayor, en el art. 87 del Convenio General del Sector.

Como carácter excepcional respecto a lo establecido anteriormente, para el caso específico de que por la inclemencia del tiempo, la jornada no se iniciara o hubiere que interrumpirla una vez que hubiere dado comienzo, las horas no trabajadas tendrán que recuperarse, con la sola excepción de 9 horas como máximo dentro del mes natural y 36 horas dentro del año, que se consideran irre recuperables.

#### **B) Inclemencias del tiempo en casos especiales.**

Tratamiento específico por las especiales características que en él concurren merece en este artículo la actividad de extracción de áridos del río, para la que se deja expresamente convenido que, si por motivos y condicionamientos ajenos a la empresa y al trabajador (nieblas, venidas súbitas de aguas, temporales, etc),

hubiera necesidad de retrasar el comienzo de la jornada laboral, las horas o espacios de tiempo transcurridos hasta ese momento se abonarán como horas normales y tendrán la consideración de recuperables.

Las llamadas horas muertas de trabajo en la actividad aludida en el párrafo anterior, tales como la imposibilidad de cargas por nieblas, venidas súbitas, temporales, etc., que una vez iniciado el trabajo pudieran sobrevenir, serán abonadas por las empresas como horas normales no recuperables, pero con un incremento único del 50% sobre las dos primeras horas, y las restantes, al 100%. Ello, sin embargo, no constituye óbice para que las horas efectivamente trabajadas que revistan la consideración de extraordinarias se hagan efectivas, siempre con arreglo a lo pactado en este Convenio en la normativa general.

### **Disposición Final Undécima**

Las partes firmantes del presente convenio, se obligan a: Eliminar cualquier disposición, medida, o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de género.

Garantizar la aplicación del principio de no discriminación en función de cualquier tipo de contrato o jornada.

Desarrollar, y en su caso mejorar, lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, así como sus modificaciones posteriores, favoreciendo especialmente todo lo referente a permisos por maternidad, paternidad y por cuidado de personas dependientes, sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de empleo, a las condiciones de trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de mujeres y hombres.

Desarrollar, y en su caso mejorar, las medidas contempladas en la Ley Orgánica de medidas de protección integral contra la violencia de género, publicada en el BOE el 29 de diciembre de 2004, garantizando los derechos relativos a las condiciones laborales de las mujeres víctimas de violencia de género, reguladas en dicha Ley.

### **Anexo número I**

Tabla de salarios del Convenio de Construcción vigentes desde el día 1 de enero de 2008

	Euros/día
Aprendiz de 1.er año y Grumete	14,88
Aprendiz de 2.º año y Grumete	16,58
Aprendiz de 3.er año y Grumete	17,40
Aprendiz de 4.º año y Grumete	18,33
Pinche y Marmitón de 16 a 17 años	18,32

Pinche y Marmitón de 17 a 18 años	19,39
Vigilante de Taller	26,64
Guarda Jurado	27,08
Peón Ordinario y mujer de limpieza	27,57
Peón Especializado, Enganchador y Piloto Lampero	27,83
Ayudante, Engrasador, Marinero Mot. y Guía Buzo	27,98
Almacenero (Almacén de obras)	28,03
Oficial de 2.ª, Maquinista de 2.ª	28,59
Almacenero (Almacén general)	28,66
Barrenero picador	28,79
Oficial de 1.ª, Aux.Adm.de Obra, Patrón de Puerto, Maquinista de 1.ª	29,63
Auxiliar Técnico de Obra	29,83
Capataz, Entibador, Barrenero	30,30
Contraestrella	30,74
Encargado de canteras	30,81
Adornista	31,97
Jefe de Taller	32,18
Modelista	33,31
Encargado de Obra	33,51
Trabajadores en formación:	
Excepción colectiva de artículo	18.4.6

	Euros/día	Plus Asistencia
1.er año (65%)	18,59	9,37
2.º año 70%)	20,02	10,10
3.er año (85%)	24,30	12,26
Colectivos de artículo 18.4.6:		
1.er año (95%)	27,16	13,71
2.º año (100%)	28,59	14,43

	Euros./mes
Botones de 16 a 18 años	533,33
Aspirante Técnico y Adm. 16 a 18 años	541,56
Ordenanza, Enfermero y Botones de 18 a 20 años	798,91
Auxiliar Administrativo, Calcador y Telefonista	813,25
Conserje, Cobrador	807,45
Oficial Adm. de 2.ª, Delineante de 2.ª	894,86
Oficial Adm. de 1.ª, Delineante de 1.ª	972,28
Jefe Adm. de 2.ª, Delineante Superior	1062,07

Encargado General Técnico	1085,61
Jefe Adm. de 1.ª, Ayudante de Obras, Topógrafo, Graduado Social	1121,62
Jefe de Obras, Ingeniero Técnico o Perito Industrial, Arquitecto Técnico o Aparejador	1249,18
Arquitecto e Ingeniero Sup., Licenciados, Capitán Marina Mercante, Maquinista Naval	1632,70

	Euros/día
Plus de asistencia	14,43
Plus extrasalarial	4,68

## Anexo número II

### Tabla de pagas extras y vacaciones por año (sin antigüedad)

	Julio	Navidad	Vacaciones
Aprendiz de 1.º año y Grumete	744,95	744,95	744,95
Aprendiz de 2.º año y Grumete	818,80	818,80	818,80
Aprendiz de 3.º año y Grumete	855,78	855,78	855,78
Aprendiz de 4.º año y Grumete	895,98	895,98	895,98
Pinche y Marmitón de 16 a 17 años	898,79	898,79	898,79
Pinche y Marmitón de 17 a 18 años	945,46	945,46	945,46
Vigilante de Taller	1262,45	1262,45	1262,45
Guarda Jurado	1282,40	1282,40	1282,40
Peón Ordinario y mujer de limpieza	1302,80	1302,80	1302,80
Peón Especializado, Enganchador y Piloto Lampero	1314,96	1314,96	1314,96
Ayudante, Engrasador, Marinero Mot. y Guía Buzo	1321,78	1321,78	1321,78
Almacenero (Almacén de obras)	1325,64	1325,64	1325,64
Oficial de 2.ª, Maquinista de 2.ª	1348,01	1348,01	1348,01
Almacenero (Almacén general)	1350,95	1350,95	1350,95
Barrenero picador	1356,78	1356,78	1356,78
Oficial 1.ª, Aux. Adm. Obra, Patrón Puerto, Maq. de 1.ª	1393,24	1393,24	1393,24
Auxiliar Técnico de Obra	1401,02	1401,02	1401,02
Capataz, Entibador, Barrenero	1422,42	1422,42	1422,42
Contraamaestre	1442,34	1442,34	1442,34
Encargado de canteras	1444,78	1444,78	1444,78
Adornista	1495,82	1495,82	1495,82
Jefe de Taller	1506,00	1506,00	1506,00
Modelista	1553,65	1553,65	1553,65
Encargado de Obra	1562,88	1562,88	1562,88
Botones de 16 a 18 años	875,46	875,46	875,46
Aspirante Técnico y Adm. 16 a 18 años	887,47	887,47	887,47
Ordenanza, Enfermero y Botones de 18 a 20 años	1262,31	1262,31	1262,31
Auxiliar Administrativo, Calcador y Telefonista	1282,46	1282,46	1282,46
Conserje, Cobrador	1274,78	1274,78	1274,78
Oficial Adm. De 2.ª, Delineante de 2.ª	1402,06	1402,06	1402,06
Oficial Adm. De 1.ª, Delineante de 1.ª	1514,87	1514,87	1514,87
Jefe Adm. de 2.ª, Delineante Superior	1645,70	1645,70	1645,70

Encargado General Técnico	1679,78	1679,78	1679,78
Jefe Adm. de 1.ª, Ayudante de Obras, Topografo, Graduado Social	1732,40	1732,40	1732,40
Jefe de Obras, Ingeniero Técnico o Perito Ind., Arquitecto Técnico o Aparejador	1918,25	1918,25	1918,25
Arquitecto, Ingeniero Superior, Licenciados, Capitan Marina Mercante, Maquinista Naval	2476,90	2476,90	2476,90
Trabajadores en formación:			
Excepto colectivos del artículo	18.4.6		
1.er año (65%)	876,21	876,21	876,21
2.º año (70%)	943,61	943,61	943,61
3.er año (85%)	1145,81	1145,81	1145,81
Colectivo de artículo	18.4.6		
1.er año (95%)	1280,61	1280,61	1280,61
2.º año (100%)	1348,01	1348,01	1348,01

### Anexo número III

#### Tabla de precios de horas extraordinarias realizadas en sábados, domingos y festivos (sin antigüedad consolidada)

	Euros/hora
Auxiliar técnico de obras	17,14
Auxiliar Adm. de obra	17,03
Almacenero (Almacén general)	16,52
Almacenero (Almacén de obra)	16,24
Encargado de obras	19,03
Capataz .	17,38
Oficial de 1.ª	17,03
Oficial de 2.ª	16,50
Ayudante	16,20
Peón especializado	16,11
Peón ordinario	15,96
Guarda Jurado	15,74
Contramaestre	17,62
Vigilante de taller	15,49
Oficial Adm. de 1.ª	17,16
Auxiliar Administrativo	15,74

#### Tabla de precios de horas extraordinarias días laborables (sin antigüedad consolidada)

	Euros/hora
Auxiliar técnico de obras	15,21
Auxiliar Adm. de obra	15,12
Almacenero (Almacén general)	14,67



Almacenero (Almacén de obra)	14,42
Julio Navidad Vacaciones Encargado de obras	16,85
Capataz	15,43
Oficial de 1ª	15,12
Oficial de 2ª	14,65
Ayudante	14,37
Peón especializado	14,32
Peón ordinario	14,19
Guarda Jurado	13,98
Contramaestre	15,62
Vigilante de taller	13,76
Oficial Adm. de 1.ª	15,21
Auxiliar Administrativo	13,98

### Anexo III bis

#### Campo de aplicación 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.
- Portlandistas de obra.
- Pocería.
- Canteras, graveras, areneras y la explotación y manufactura de tierras

industriales, bien explotadas a cielo abierto, galerías o minas y vetas explotadas para uso propio por las empresas dedicadas principalmente a la construcción y obras públicas en general, aunque la producción no se absorba totalmente por las mismas.

— Canteras, graveras y areneras, cuya materia se destine a construcción y obras públicas y no sean explotadas directamente por empresas constructoras.

— Los trabajos que se realicen en los puertos, en tierra firme, muelles y espigones.

— Fabricación de elementos auxiliares y materiales de la construcción para su exclusiva o preferente utilización y consumo, absorbiéndose en las propias obras toda o la mayor parte de dicha producción.

— Regeneración de playas.

— Movimiento de tierras.

— Carpintería utilizada por las empresas de la construcción, bien sea en las obras o en sus talleres; sin embargo, no será de aplicación este Convenio a aquellos talleres de carpintería que aún trabajando con elementos para la construcción no pertenezcan a empresas de este ramo.

— Colocación de artículos de piedra artificial, pulimentada o sin pulimentar, así como su fabricación a pie de obra para la utilización exclusiva de la misma.

— Colocación de aislantes en obras, como actividad principal.

— Abastecimiento y saneamiento de aguas, colocación de tuberías y elementos accesorios de las mismas; apertura y cierre de zanjas y sus reparaciones, incluyendo las que se realizan para cualquier clase de instalaciones de suministros, tales como gas, teléfono, electricidad, etc., cuando sea empleado, principalmente, personal de construcción y obras públicas.

— La confección de cañizos y cielos rasos.

— Las empresas inmobiliarias, incluidas las cooperativas de viviendas.

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

— La promoción o ejecución de urbanizaciones.

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

— Empresas dedicadas a cimentaciones y las que realicen sondeos para la

construcción principalmente.

- Empresas cuya actividad principal consista en el alquiler de maquinaria y equipo para la construcción, con el personal para su manejo.
- Empresas de rehabilitación, mantenimiento y demolición y derribos de obras.
- Talleres de fabricación de ferralla, cuyo destino principal sea para la construcción.
- Los trabajos verticales de construcción, rehabilitación, reparación y pintura.
- Gestión de residuos en obra.
- Las de control de calidad para la construcción y obras públicas.

b) La conservación y mantenimiento de autopistas, autovías, carreteras y vías férreas, en desarrollo de lo previsto en el apartado e) del artículo 1 del presente Convenio.

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

En desarrollo de lo dispuesto en el apartado c) del artículo 1 de este Convenio, son aplicables sus preceptos a las relaciones de trabajo en las empresas dedicadas a la explotación de canteras, graveras y areneras, para la obtención de piedra para la construcción y tierras silíceas refractarias y demás industriales, bien explotadas a cielo abierto, galerías o minas que no se exploten como industria auxiliar de otra principal que se halle reglamentada.

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

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

En desarrollo de lo dispuesto en el apartado d) del artículo 12 de este Convenio, son de aplicación sus preceptos al personal de embarcaciones, artefactos flotantes y explotaciones de ferrocarriles auxiliares de las obras de puertos y, en general, a todos aquellos trabajadores empleados en la construcción o reparación de los mismos, así como las ampliaciones, modificaciones y excepciones que se establezcan para este grupo siempre y cuando el trabajo del mismo se efectúe de manera exclusiva para la construcción y reparación de los puertos.

e) El Comercio de construcción mayoritario y exclusivista.



En desarrollo de lo dispuesto en el apartado d) del artículo 1 de este Convenio, se registrarán 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.

#### **Anexo IV**





Andalucía

**Construcción y Obras Públicas**

BOP 19, 24 de enero del 2009

Página 79 de 119



ASOCIACION EMPRESARIAL SEVILLANA  
DE CONSTRUCTORES  
Y PROMOTORES DE OBRAS

Deán López Cepero, 1  
Telfs. 95 421 17 27 - 95 422 83 97  
41003 - SEVILLA

Nº

### PREAVISO DE CESE

La empresa \_\_\_\_\_  
informa a Don \_\_\_\_\_  
con domicilio en \_\_\_\_\_, calle \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_, que presta sus servicios en la misma con la categoría de \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ desde el día \_\_\_\_\_, que el día \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ finalizará su contrato por terminación de los trabajos para los que fue  
contratado, fecha a partir de la cual quedará extinguida la relación laboral que unía a las partes.

\_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 200\_\_\_\_\_

Recibí el duplicado

El Trabajador:

Este documento tiene una validez de 15 días naturales a contar desde la fecha de su expedición  
por la Asociación de Empresarios \_\_\_\_\_ firmante del Convenio Colectivo de  
Construcción actualmente vigente.

Fecha de expedición

Sello y firma

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

### **Anexo V**



Andalucía

**Construcción y Obras Públicas**

BOP 19, 24 de enero del 2009

Página 80 de 119



CONFEDERACIÓN  
NACIONAL DE LA  
CONSTRUCCIÓN

Diego de León, 50 - 2ª Plta. - 28006 - MADRID

Tel.: 91 562 45 85 - Fax: 91 561 52 69

e-mail: cnc@cnc.es - www.cnc.es

Nº

## 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 en la empresa.

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

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

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) SÍ o NO

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

Expedido por .....

Fecha de expedición .....

Sello y firma

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

Ejemplar empresa

## Anexo V bis a)

Base Documental sobre Negociación Colectiva  
Unión General de Trabajadores de Andalucía







### Modelo de renovación de Contrato Fijo de Obra

Empresa ...

Trabajador ...

Categoría ...

De conformidad con lo estipulado en el artículo 20 del Convenio General del sector de la construcción vigente, suscrito con fecha 22 de junio de 2007, 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 V bis b)

#### 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: ...

Por triplicado

#### Anexo VI

Prestación de trabajo en el sector de construcción bajo la modalidad de trabajo con prima o incentivo a la producción

1. Se incluye en el presente anexo las unidades de trabajo especificadas que los trabajadores habrán de realizar en las condiciones que así mismo se hacen constar, en cada una de las fichas de trabajo.
2. Las condiciones que se establezcan para esta modalidad de trabajo con prima a



la producción o incentivo lo son al amparo de lo establecido en el convenio provincial de construcción de Sevilla en sus artículos 21, 27.

3. La organización técnica y práctica del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa, quien se ajustará en su implantación a las normas y orientación establecidas en el capítulo quinto del Convenio General del Sector de Construcción.

4. Esta modalidad específica de trabajo con prima o incentivo a la producción habrá de convenirse de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, y así habrá de hacerse constar en el contrato de trabajo.

5. A todos los efectos se considera salario mínimo garantizado, sin perjuicio de lo establecido en el Convenio de Construcción Capítulo V Artículos 27 a 32. El salario establecido en el mismo según tablas salariales anexas por categorías profesionales.

6. Los trabajadores vendrán obligados a prestar su colaboración con la actividad y productividad normal que es la que desarrolle un operario medio consciente de su responsabilidad con un esfuerzo constante y razonable bajo una dirección competente, sin excesiva fatiga física y mental y sin estímulo de una remuneración con incentivo.

7. Los trabajadores que realicen sus trabajos bajo estas modalidades, objeto de regulación, se limitarán a realizar los trabajos propios de su especialidad y categoría, no pudiendo exigirle la empresa la ejecución de tareas distintas a aquellos de su especialidad por las que fueran contratados.

8. Se constituye una Comisión Técnica, formada por dos representantes de los empresarios y dos de los trabajadores, y dos técnicos como máximo por cada parte designados libremente por ellas, cuya misión será entender de los problemas y reclamaciones que se pudieran producir con motivo de la aplicación de las tablas de productividad, siendo sus acuerdos vinculantes para las partes.

Tendrán así mismo esta Comisión la facultad de continuar el estudio, confección y promulgación de nuevas unidades de productividad de acuerdo con la metodología, método operativo y aplicabilidad que se detallan en los apartados siguientes, y que son los que han servido de base para la realización de las unidades que figuran en este anexo.

9. Metodología. Las unidades sujetas a mejoras de productividad normales se ajustarán a los principios generales siguientes:

a) En cada unidad o conjunto de unidades similares se efectuarán una descripción del estado inicial del lugar de trabajo con las condiciones que deben requerir.

b) Se describirán con la máxima claridad y concisión los trabajos o unidades de obras a realizar.

c) Deberá especificarse el estado en que debe dejarse el lugar de trabajo una vez concluidas las tareas objeto de medición.

d) Condiciones de los materiales a emplear, con las máximas precisiones sobre su naturaleza, características, situación, etc.

e) Condiciones de los medios auxiliares como herramientas, maquinaria, elementos y disposiciones de seguridad y en general todos los equipos necesarios para la realización del trabajo.

f) Condiciones climatológicas y metereológicas que incidan en la aplicabilidad de las tablas, para lo cual será de aplicación las instrucciones recogidas en las normas tecnológicas y de seguridad y salud laboral.

g) Se consignarán los cuadros de tiempo que reflejan la actividad exigible, de forma clara y comprensible. En aquellas unidades de obra cuya realización exija un equipo, se determinará su composición mínima.

h) Se harán constar las orientaciones necesarias para proceder a la medición de los trabajos sujetos a control.

10. Aplicabilidad de las tablas de productividad. Para la correcta aplicación de las unidades de productividad, habrán de tenerse en cuenta las siguientes estipulaciones:

a) Las unidades de productividad que ahora se aprueban y que figuran en los adjuntos anexos entrarán en vigor el día de la firma.

b) Un ejemplar de las tablas aprobadas estará expuesto en el tablón de anuncios de la obra. Cuando se decida obtener verificación del cumplimiento de las unidades de productividad, que hace referencia el presente anexo, la empresa deberá entregar a los trabajadores sujetos a tal verificación, como mínimo el día anterior a la ejecución de los trabajos, una parte de trabajo conforme al modelo que se adjunta a este anexo.

Con carácter general y dentro de la jornada laboral el parte de trabajo será cumplimentado por el mando intermedio y firmado por el trabajador, facilitándole copia de dicho parte.

El trabajador o trabajadores, directa y personalmente y en el apartado de observación, podrá formular alegaciones por escrito ante el propio Jefe receptor del parte de trabajo. De no plantearse objeción alguna ante el propio Jefe, el trabajador podrá presentar su discrepancia en el plazo de 5 días a la recepción y

que podrá realizar a través de conductos indistintos de sindicatos o empresas. Las partes se comprometen a no hacer uso de medidas de presión ni llevar a cabo resolución del contrato de trabajo hasta tanto no haya Resolución por parte de la Comisión Técnica.

c) Los períodos computables a efectos del control de la productividad serán semanales (cinco días laborales según Convenio).

d) Las unidades aprobadas sólo podrán ser objeto de revisión cuando se produzcan variaciones sustanciosas en las condiciones o métodos operativos con que se hayan calculado o existan errores en su elaboración, con la aprobación de las partes firmantes.

La petición de revisión de las tablas podrá ser solicitada por cualquiera de la representación de la Comisión Paritaria Técnica y se tramitará por los cauces establecidos para la elaboración de nuevas unidades.

#### Ficha número 1

Metro cuadrado guarnecido y enlucido de yeso sin maestrear en paredes y techos

Estado inicial:

- Superficies e instalaciones en perfectas condiciones, estas últimas correctamente recibidas y limpias de escombros.
- Materiales en plantas a menos de 10 metros, en pisos el yeso debe estar en el comedor, y en casas, distribuido en las plantas.
- Abastecimiento de agua en tajo y planta. Los tubos estarán bajo regolas, las superficies no tendrán resaltes superiores a 1,5 cm.

Trabajos a realizar:

- Montaje de andamios o plataformas de trabajo.
- Ejecución de faenas hasta 3,00 m. de altura.
- Realización guarnecido y enlucido.
- Todas las piezas que tengan más de 9 rincones y aristas se contabilizarán por unidad de m<sup>2</sup>, según el precio del metro que se esté realizando.
- Los trabajos de guardavivos se contabilizarán por unidad de m<sup>2</sup> o al mismo precio del yeso buenavista o maestreado, o del trabajo que se está realizando.

Estado final:

— Superficies limpias para la siguiente fase.

Forma de medir:

— La medición será a cinta corrida.

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

— Los huecos que excedan de 4 m<sup>2</sup> y que den al exterior se pagarán a la mitad, salvo aquellos que vayan aristados, que se pagarán íntegramente.

— Los huecos que no excedan de 4 m<sup>2</sup> se incluirán íntegramente en la medición, en tal caso de que los huecos de ropero no lleven marcos, ni premarcos y haya que pasar o escantillar el hueco, se medirán igual que los casos anteriores.

Rendimiento normal:

— Especialista (Oficial de Primera): 25 m<sup>2</sup>.

— Rendimiento diario: 8,00 horas.

— Incentivo por mayor producción: 2,90 euros/m<sup>2</sup>.

#### Ficha número 2

Metro cuadrado guarnecido y enlucido de yeso maestreado en paredes y techos  
Estado inicial:

— Superficies e instalaciones en perfectas condiciones, estas últimas correctamente recibidas y limpias de escombros.

— Materiales en plantas a menos de 10 metros. En pisos, el yeso debe estar en el comedor, y en casas, distribuido en las plantas. Abastecimiento de agua en tajo y planta. Los tubos estarán bajo regolas, las superficies no tendrán resaltes superiores a 1,5 cm.

Trabajos a realizar

— Montaje de andamios o plataformas de trabajo.

— Ejecución de faenas hasta 3,00 m de altura.

— Realización guarnecido y enlucido.

— Todas las piezas que tengan más de 9 rincones y aristas se contabilizarán por unidad de m<sup>2</sup>, según el precio del metro que se esté realizando.

— Los trabajos de guarda vivos se contabilizarán por unidad de m<sup>2</sup> o al mismo precio del yeso buenavista o maestreado, o del trabajo que se está realizando.

Estado final:

— Superficies limpias para la siguiente fase.

Forma de medir:

— La medición será a cinta corrida.

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

— Los huecos que excedan de 4 m<sup>2</sup> y que den al exterior se pagarán a la mitad, salvo aquellos que vayan aristados, que se pagarán íntegramente.

— Los huecos que no excedan de 4 m<sup>2</sup> se incluirán íntegramente en la medición en tal caso de que los huecos de ropero que no lleven marcos, ni premarcos y haya que pasar o escantillar el hueco, se medirán igual que los casos anteriores.

Rendimiento normal

— Especialista (Oficial de Primera): 15 m<sup>2</sup>.

— Rendimiento diario: 8,00 horas.

— Incentivo por mayor producción: 4,23 euros/m<sup>2</sup>.

#### Ficha número 3

Metro cuadrado guarnecido y enlucido de yeso sin maestrear en techos

Estado inicial:

— Superficies e instalaciones en perfectas condiciones, estas últimas correctamente recibidas y limpias de escombros.

— Materiales en plantas a menos de 10 m en piso, el yeso debe estar en el comedor, y en casas, distribuido en las plantas.

— Abastecimiento de agua en tajo y planta. Los tubos estarán bajo regolas, las superficies no tendrán resaltes superiores a 1,5 cm.

Trabajos a realizar:

— Montaje de andamios o plataformas de trabajo.



- Ejecución de faenas hasta 3,00 m de altura.
- Realización guarnecido y enlucido.
- Techos que lleven tubos por fuera, a partir del 1,5 cm.

Este se incrementará en un 25% en el incentivo, y una reducción del 25% en el rendimiento, sobre el trabajo que se está realizando.

Estado final:

- Superficies limpias para la siguiente fase.

Forma de medir:

- La medición será a cinta corrida.
- Las tabicas verticales de las vigas incluyendo las aristas hasta 0,50 m se medirán como metro lineal y se pagarán igual al precio del m<sup>2</sup> que se esté realizando.

Rendimiento normal:

- Especialista (Oficial de Primera): 17 m<sup>2</sup>.
- Rendimiento diario: 8,00 horas.
- Incentivo por mayor producción: 4,23 euros/m<sup>2</sup>.

Ficha número 4:

Metro cuadrado guarnecido y enlucido de yeso maestreado en techos

Estado inicial:

- Superficies e instalaciones en perfectas condiciones, estas últimas correctamente recibidas y limpias de escombros.
- Materiales en plantas a menos de 10 m. en piso, el yeso debe estar en el comedor, y en casas, distribuido en las plantas.
- Abastecimiento de agua en tajo y planta. Los tubos estarán bajo regolas, las superficies no tendrán resaltes superiores a 1,5 cm.

Trabajos a realizar:

- Montaje de andamios o plataformas de trabajo.

- Ejecución de faena hasta 3,00 m. de altura.
- Realización guarnecido y enlucido.
- Techos que lleven tubos por fuera, a partir del 1,5 cm.

Este se incrementará en un 25% en el incentivo, y una reducción del 25% en el rendimiento, sobre el trabajo que se está realizando.

Estado final:

- Superficies limpias para la siguiente fase.

Forma de medir:

- La medición será a cinta corrida.
- Las tabicas verticales de las vigas incluyendo las aristas hasta 0,50 m se medirán como metro lineal y se pagarán al precio del m<sup>2</sup> que se está realizando.

Rendimiento normal:

- Especialista (Oficial de Primera): 9 m<sup>2</sup>.
- Rendimiento diario: 8,00 horas
- Incentivo por mayor producción: 5,60 euros/m<sup>2</sup>.

Ficha número 5

Metro cuadrado guarnecido y enlucido de yeso sin maestrear en escaleras y ascensores Estado inicial:

- Superficies e instalaciones en perfectas condiciones, estas últimas recibidas y limpias de escombros.
- Materiales en plantas a menos de 10 m., en piso, el yeso debe estar en el comedor, y en casas, distribuido en las plantas. Abastecimiento de agua en tajo y planta. Los tubos estarán bajo regolas, las superficies no tendrán resaltes superiores a 1,5 cm.

Trabajos a realizar:

- Montaje de andamios o plataformas de trabajo.
- Ejecución de faenas hasta 3,00 m. de altura.
- Realización guarnecido y enlucido.

— Todas las plantas e ida de escaleras que tengan más de 9 rincones y aristas se contabilizarán por unidad de  $m^2$ , o al mismo precio del yeso buenavista o maestreado, o del trabajo que se está realizando.

Estado final:

— Superficies limpias para la siguiente fase.

Forma de medir:

— La medición será a cinta corrida.

— Los huecos de ropero se medirán por las dos caras indistintamente de la medida que tengan siempre que se haga el interior del ropero.

— Los huecos que excedan de  $4 m^2$  y que den al exterior se pagarán a la mitad, salvo aquellos que vayan aristados, que se pagarán íntegramente.

— Las escaleras y pasillos que no estén divididos por un bastidor, éstos tendrán medición de escaleras y hasta 4 metros lineales hacia el interior de los pasillos.

Rendimiento normal:

— Especialista (Oficial de Primera) escalera:  $15 m^2$ .

— Especialista (Oficial de Primera) ascensores:  $16 m^2$ .

— Rendimiento diario: 8,00 horas.

— Incentivo por mayor producción (escaleras): 4,23 euros/ $m^2$ .

— Incentivo por mayor producción (ascensores): 3,51 euros/ $m^2$ .

#### Ficha número 6

Metro cuadrado guarnecido y enlucido de yeso maestreado en escaleras

Estado inicial:

— Superficies e instalaciones en perfectas condiciones, estas últimas recibidas y limpias de escombros.

— Materiales en plantas a menos de 10 m, en piso, el yeso debe estar en el comedor, y en casas, distribuido en las plantas.

— Abastecimiento de agua en tajo y planta. Los tubos estarán bajo regolas, las superficies no tendrán resaltes superiores a 1,5 cm.

Trabajos a realizar:

- Montaje de andamios o plataformas de trabajo.
- Ejecución de faenas hasta 3,00 m. de altura.
- Realización guarnecido y enlucido.
- Todas las plantas e ida de escaleras que tengan más de 9 rincones y aristas se contabilizarán por unidad de m<sup>2</sup> incluyendo las aristas, según el precio del metro que se esté realizando.
- Los trabajos de guardavivos se contabilizarán por unidad de m<sup>2</sup>, o al mismo precio del yeso buenavista o maestreado, o del trabajo que se está realizando.

Estado final:

- Superficies limpias para la siguiente fase.

Forma de medir:

- La medición será a cinta corrida.
- Los huecos de ropero se medirán por las dos caras indistintamente de la medida que tengan siempre que se haga el interior del ropero.
- Los huecos que excedan de 4,00 m<sup>2</sup> y den a los exteriores se medirán a la mitad, salvo aquellos que vayan aristados, que se pagarán íntegramente.
- Los huecos que no excedan de 4 m<sup>2</sup> se incluirán íntegramente en la medición.
- Las escaleras y pasillos que no estén divididos por un bastidor, éstos tendrán medición de escaleras hasta 4 metros lineales hacia el interior de los pasillos.

Rendimiento normal:

- Especialista (Oficial de Primera) escalera: 10 m<sup>2</sup>.
- Rendimiento diario: 8,00 horas.
- Incentivo por mayor producción: 5,73 euros/m<sup>2</sup>.

Ficha número 7

Metro cuadrado guarnecido y enlucido de yeso sin maestrear a media altura en paredes

Estado inicial:

- Superficies e instalaciones en perfectas condiciones, estas últimas correctamente recibidas y limpias de escombros.
- Materiales en plantas a menos de 10 m., en piso el yeso debe estar en el comedor, y en casas, distribuido en las plantas.
- Abastecimiento de agua en tajo y planta, los tubos estarán bajo regolas, las superficies no tendrán resaltes superiores a 1,5 cm.

Estado final:

- Superficies limpias para la siguiente fase.

Trabajos a realizar:

- Ejecución de faena hasta 3,00 m. de altura.
- Realización del tendido y enlucido.
- Todas las piezas que tengan más de 9 rincones se contabilizarán por unidad de m<sup>2</sup> incluyendo las aristas, según el precio del metro que se esté realizando.
- Los trabajos de guardavivos se contabilizarán por unidad de m<sup>2</sup>, o al mismo precio del yeso buenavista o maestreado, o del trabajo que se está realizando.

Forma de medir:

- La medición será a cinta corrida.
- Huecos de ropero se medirán por las dos caras indistintamente de la medida que tengan, siempre que se haga el interior del ropero.
- Los huecos que excedan de 4 m<sup>2</sup> y que den al exterior se pagarán a la mitad, salvo aquellos que vayan aristados, que se pagarán íntegramente.

Rendimiento normal:

- Especialista (Oficial de Primera): 14 m<sup>2</sup>
- Rendimiento diario 8,00 horas
- Incentivo por mayor producción: 4,23 euros/m<sup>2</sup>.

Ficha número 8

Metro cuadrado guarnecido y enlucido de yeso maestreado a media altura en paredes

**Estado inicial:**

- Superficies e instalaciones en perfectas condiciones, estas últimas correctamente recibidas y limpias de escombros.
- Materiales en plantas a menos de 10 m, en piso el yeso debe estar en el comedor, y en casas, distribuido en las plantas.
- Abastecimiento de agua en tajo y planta, los tubos estarán bajo regolas, las superficies no tendrán resaltes superiores a 1,5 cm.

**Estado final:**

- Superficies limpias para la siguiente fase.

**Trabajos a realizar:**

- Ejecución de faena hasta 3,00 m de altura.
- Realización del tendido y enlucido.
- Todas las piezas que tengan más de 9 rincones se contabilizarán por unidad de m<sup>2</sup> incluyendo las aristas, según el precio del metro que se esté realizando.
- Los trabajos de guardavivos se contabilizarán por unidad de m<sup>2</sup>, o al mismo precio del yeso buenavista o maestreado, o del trabajo que se está realizando.

**Forma de medir**

- La medición será a cinta corrida.
- Los huecos de ropero se medirán por las dos caras indistintamente de la medida que tengan, siempre que se haga el interior del ropero.
- Los huecos que excedan de 4 m<sup>2</sup> y que den al exterior se pagarán a la mitad, salvo aquellos que vayan aristados, que se pagarán íntegramente.

**Rendimiento normal**

- Especialista (Oficial de Primera): 8 m<sup>2</sup>.
- Rendimiento diario: 8,00 horas.
- Incentivo por mayor producción: 6,25 euros/m<sup>2</sup>.

**Ficha número 9**

Concepto de cuadrilla en los trabajos de yeso Dada la diversidad que en este



aspecto se produce en esta actividad, con carácter general, no exclusivo, las cuadrillas se componen por 2 oficiales y un peón o sólo por oficiales, las empresas y los trabajadores podrán pactar libremente el incremento de rendimiento que corresponda a la cuadrilla, acompañada de peones respecto del rendimiento que figura en las fichas para cada oficial.

Ficha número 10

Metro cuadrado guarnecido y enlucido perlita sin maestrear en paredes y techos

Estado inicial:

- Superficies e instalaciones en perfectas condiciones, estas últimas correctamente recibidas y limpias de escombros.
- Materiales en plantas a menos de 10 metros, en pisos el yeso debe estar en el comedor, y en casas, distribuido en las plantas.
- Abastecimiento de agua en tajo y planta. Los tubos estarán bajo regolas, las superficies no tendrán resaltes superiores a 1,5 cm.

Trabajos a realizar:

- Montaje de andamios o plataformas de trabajo.
- Ejecución de faenas hasta 3,00 m. de altura.
- Realización guarnecido y enlucido.
- Todas las piezas que tengan más de 9 rincones y aristas se contabilizarán por unidad de m<sup>2</sup>, según el precio del metro que se esté realizando.
- Los trabajos de guardavivos se contabilizarán por unidad de m<sup>2</sup> o al mismo precio de la pelita buenavista o maestreado, o del trabajo que se está realizando.

Estado final:

- Superficies limpias para la siguiente fase.

Forma de medir:

- La medición será a cinta corrida.
- Los huecos de ropero se medirán por las dos caras indistintamente de la medida que tengan, siempre que se haga el interior del ropero.
- Los huecos que excedan de 4 m<sup>2</sup> y que den al exterior se pagarán a la mitad,

salvo aquellos que vayan aristados, que se pagarán íntegramente y escantillar interiores.

Rendimiento normal:

- Especialista (Oficial de Primera): 17 m<sup>2</sup>
- Rendimiento diario: 8,00 horas.
- Incentivo por mayor producción: 4,52 euros/m<sup>2</sup>.

#### Ficha número 11

Metro cuadrado guarnecido y enlucido de perlita maestreado en paredes y techos

Estado inicial:

- Superficies e instalaciones en perfectas condiciones, estas últimas correctamente recibidas y limpias de escombros.
- Materiales en plantas a menos de 10 metros. En pisos, el yeso debe estar en el comedor, y en casas, distribuido en las plantas. Abastecimiento de agua en tajo y planta. Los tubos estarán bajo regolas, las superficies no tendrán resaltes superiores a 1,5 cm.

Trabajos a realizar:

- Montaje de andamios o plataformas de trabajo.
- Ejecución de faenas hasta 3,00 m. de altura.
- Realización guarnecido y enlucido.
- Todas las piezas que tengan más de 9 rincones y aristas se contabilizarán por unidad de m<sup>2</sup>, según el precio del metro que se esté realizando.
- Los trabajos de guardavivos se contabilizarán por unidad de m<sup>2</sup> o al mismo precio de la perlita buenavista o maestreado, o del trabajo que se está realizando.

Estado final:

- Superficies limpias para la siguiente fase.

Forma de medir

- La medición será a cinta corrida.
- Los huecos de ropero se medirán por las dos caras indistintamente de la

medida que tengan, siempre que se haga el interior del ropero.

— Los huecos que excedan de 4 m<sup>2</sup> y que den al exterior se pagarán a la mitad, salvo aquellos que vayan aristados, que se pagarán íntegramente y escantillar interiores.

Rendimiento normal:

- Especialista (Oficial de Primera): 11 m<sup>2</sup>.
- Rendimiento diario: 8,00 horas.
- Incentivo por mayor producción: 6,26 euros/m<sup>2</sup>.

#### Ficha número 12

Metro cuadrado guarnecido y enlucido de perlita sin maestrear en techos

Estado inicial:

- Superficies e instalaciones en perfectas condiciones, estas últimas correctamente recibidas y limpias de escombros.
- Materiales en plantas a menos de 10 m. en piso, la perlita debe estar en el comedor, y en casas, distribuido en las plantas.
- Abastecimiento de agua en tajo y planta. Los tubos estarán bajo regolas, las superficies no tendrán resaltes superiores a 1,5 cm.

Trabajos a realizar:

- Montaje de andamios o plataformas de trabajo.
- Ejecución de faenas hasta 3,00 m. de altura.
- Realización guarnecido y enlucido.
- Techos que lleven tubos por fuera, a partir del 1,5 cm. de grueso, este se incrementará en un 25% en el incentivo, y una reducción del 25% en el rendimiento, sobre el trabajo que se está realizando.

Estado final:

- Superficies limpias para la siguiente fase.

Forma de medir:

- La medición será a cinta corrida.

— Las tabicas verticales de las vigas incluyendo las aristas hasta 0,50 m. se medirán como metro lineal y se pagarán igual al precio del m<sup>2</sup> que se esté realizando.

Rendimiento normal:

- Especialista (Oficial de Primera): 12 m<sup>2</sup>.
- Rendimiento diario: 8,00 horas.
- Incentivo por mayor producción: 6,26 euros/m<sup>2</sup>.

#### Ficha número 13

Metro cuadrado guarnecido y enlucido de perlita maestreado en techos

Estado inicial:

- Superficies e instalaciones en perfectas condiciones, estas últimas correctamente recibidas y limpias de escombros.
- Materiales en plantas a menos de 10 m. en piso, la perlita debe estar en el comedor, y en casas, distribuido en las plantas.
- Abastecimiento de agua en tajo y planta. Los tubos estarán bajo regolas, las superficies no tendrán resaltes superiores a 1,5 cm.

Trabajos a realizar:

- Montaje de andamios o plataformas de trabajo.
- Ejecución de faena hasta 3,00 m de altura.
- Realización guarnecido y enlucido.
- Techos que lleven tubos por fuera, a partir del 1,5 cm. de grueso, este se incrementará en un 25% en el incentivo, y una reducción del 25% en el rendimiento, sobre el trabajo que se está realizando.

Estado final:

- Superficies limpias para la siguiente fase.

Forma de medir:

- La medición será a cinta corrida.
- Las tabicas verticales de las vigas incluyendo las aristas hasta 0,50 m. se

medirán como metro lineal y se pagarán al precio del m<sup>2</sup> que se está realizando.

Rendimiento normal:

- Especialista (Oficial de Primera): 6,50 m<sup>2</sup>.
- Rendimiento diario: 8,00 horas.
- Incentivo por mayor producción: 7,77 euro/m<sup>2</sup>.

#### Ficha número 14

Metro cuadrado guarnecido de yeso y enlucido de perlita sin maestrear en paredes y techos conjuntamente Estado inicial:

- Superficies e instalaciones en perfectas condiciones, estas últimas recibidas y limpias de escombros.
- Materiales en plantas a menos de 10 m., en piso, el yeso debe estar en el comedor, y en casas, distribuido en las plantas. Abastecimiento de agua en tajo y planta. Los tubos estarán bajo regolas, las superficies no tendrán resaltes superiores a 1,5 cm.

Trabajos a realizar:

- Montaje de andamios o plataformas de trabajo.
- Ejecución de faenas hasta 3,00 m de altura.
- Realización guarnecido y enlucido.
- Todas las piezas que tengan más de 9 rincones y aristas se contabilizarán por unidad de metros cuadrados según el precio del metro que se está realizando.
- Los trabajados de guardavivos se contabilizaran por unidad de metros cuadrados o al mismo precio de la perlita buena vista o maestreado o del trabajo que se este realizando.

Estado final:

- Superficies limpias para la siguiente fase.

Forma de medir:

- La medición será a cinta corrida.
- Los huecos de ropero se medirán por las dos caras indistintamente de la

medida que tengan, siempre que se haga el interior del ropero.

— Los huecos que excedan de 4 m<sup>2</sup> y que den al exterior se pagarán a la mitad, salvo aquellos que vayan aristados, que se pagarán íntegramente y escantillar interiores.

Rendimiento normal

— Especialista (Oficial de Primera): 18 m<sup>2</sup>.

— Rendimiento diario: 8,00 horas.

— Incentivo por mayor producción: 4,31 euros/m<sup>2</sup>.

Ficha número 15

Sólo enlucido de perlita sobre yeso o sobre enfoscado en paredes

Estado inicial:

— Superficies e instalaciones en perfectas condiciones, estas últimas recibidas y limpias de escombros.

— Materiales en plantas a menos de 10 m, en piso, el yeso debe estar en el comedor, y en casas, distribuido en las plantas.

— Abastecimiento de agua en tajo y planta.

Trabajos a realizar:

— Montaje de andamios o plataformas de trabajo.

— Ejecución de faenas hasta 3,00 m. de altura.

— Realización de enlucido.

— Todas las piezas que tengan más de 9 rincones y aristas se contabilizarán por unidad de metros cuadrados, según el precio del metro que se está realizando.

— Los trabajos de guardavivos se contabilizarán por unidad de m<sup>2</sup>, o al mismo precio de la perlita buenavista o maestreado, o del trabajo que se está realizando.

Estado final:

— Superficies limpias para la siguiente fase.

Forma de medir:



- La medición será a cinta corrida.
- Los huecos de ropero se medirán por las dos caras indistintamente de la medida que tengan, siempre que se haga el interior del ropero.
- Los huecos que excedan de 4 m<sup>2</sup> y que den al exterior se pagarán a la mitad, salvo aquellos que vayan aristados, que se pagarán íntegramente y escantillar interiores.

#### Rendimiento normal

- Especialista (Oficial de Primera): 25 m<sup>2</sup>.
- Rendimiento diario: 8,00 horas.
- Incentivo por mayor producción: 2,82 euros/m<sup>2</sup>.

#### Ficha número 16

##### Paredes de perlita y techo de yeso

El rendimiento y el incentivo a mayor producción será el mismo que se especifica en las fichas número 10 y 11, para paredes de perlitas maestras y a buena vista, y las fichas número 3 y 4 para techos de yeso maestros y a buena vista respectivamente.

#### Ficha número 17

##### Casos excepcionales

Todo lo no especificado en estas fichas, se consideraran como trabajos excepcionales, chimeneas y librerías.

Las piezas que lleven techos con pendientes, tabiquería de pladur o tabiquería de escayola, el rendimiento se reducirá en un 30 por 100 y el incentivo se incrementará en un 25 por 100 sobre la ficha 10.

#### Ficha número 18

##### Metro cuadrado guarnecido y enlucido de perlita sin maestrear en escaleras

##### Estado inicial:

- Superficies e instalaciones en perfectas condiciones, estas últimas correctamente recibidas y limpias de escombros.
- Materiales en plantas a menos de 10 metros, en piso el yeso debe de estar en

el comedor, y en casas, distribuidos en las plantas.

— Abastecimiento de agua en tajo y planta. Los tubos estarán bajo regolas, las superficies no tendrán resaltes superiores a 1,5 cm.

Trabajos a realizar:

- Montaje de andamios o plataforma de trabajo.
- Ejecución de faenas hasta 3 m. de altura.
- Realización guarnecido y enlucido.
- Todas las piezas que tengan más de 9 rincones y aristas se contabilizarán por unidad de metros cuadrados, según el precio del metro que se está realizando.
- Los trabajados de guardavivos se contabilizarán por unidad de metros cuadrados o al mismo precio de la perlita buena vista o maestreado o del trabajo que se este realizando.

Estado final:

- Superficie limpia para la siguiente fase.

Forma de medir:

- La medición será a cinta corrida
- Los huecos que excedan de 4 m<sup>2</sup> y que den al exterior se pagarán a la mitad, salvo aquellos que vayan aristados, que se pagarán íntegramente
- Las escaleras y pasillo que no estén dividido por un batidor, estos tendrán medición de escaleras y hasta 4 metros lineales hacia el interior de los pasillos.

Rendimiento normal:

- Especialista (Oficial de Primera): 11 m<sup>2</sup>.
- Rendimiento diario: 8 horas.
- Incentivos por mayor producción: 6,62 euros/m<sup>2</sup>.

Ficha número 19

Metro cuadrado guarnecido y enlucido de perlita maestreado en escaleras Estado inicial:

- Superficies e instalaciones en perfectas condiciones, estas ultimas

correctamente recibidas y limpias de escombros

- Materiales en plantas a menos de 10 metros, en piso el yeso debe de estar en el comedor, y en casas, distribuidos en las plantas
- Abastecimiento de agua en tajo y planta. Los tubos estarán bajo regolas, las superficies no tendrán resaltes superiores a 1,5 cm.

Trabajos a realizar:

- Montaje de andamios o plataforma de trabajo.
- Ejecución de faenas hasta 3 m de altura.
- Realización guarnecido y enlucido.
- Todas las piezas que tengan más de 9 rincones y aristas se contabilizarán por unidad de metros cuadrados, según el precio del metro que se está realizando
- Los trabajados de guardavivos se contabilizarán por unidad de metros cuadrados o al mismo precio de la perlita buena vista o maestreado o del trabajo que se este realizando.

Estado final:

- Superficie limpia para la siguiente fase.

Forma de medir:

- La medición será a cinta corrida
- Los huecos que excedan de 4 m<sup>2</sup> y que den al exterior se pagarán a la mitad, salvo aquellos que vayan aristados, que se pagarán íntegramente
- Las escaleras y pasillos que no estén dividido por un bastidor, estos tendrán medición de escaleras y hasta 4 metros lineales hacia el interior de los pasillos.

Rendimiento normal:

- Especialista (Oficial de Primera): 7 m<sup>2</sup>.
- Rendimiento diario: 8 horas.
- Incentivos por mayor producción: 8,19 euros/m<sup>2</sup>.

Ficha número 20

Metro cuadrado guarnecido y enlucido de perlita sin maestrear a media altura en

paredes Estado inicial:

- Superficies e instalaciones en perfectas condiciones, estas ultimas correctamente recibidas y limpias de escombros
- Materiales en plantas a menos de 10 metros, en piso el yeso debe de estar en el comedor , y en casas, distribuidos en las plantas
- Abastecimiento de agua en tajo y planta. Los tubos estarán bajo regolas, las superficies no tendrán resaltes superiores a 1,5 cm.

Trabajos a realizar:

- Montaje de andamios o plataforma de trabajo.
- Ejecución de faenas hasta 3 m de altura.
- Realización guarnecido y enlucido.
- Todas las piezas que tengan más de 9 rincones y aristas se contabilizarán por unidad de metros cuadrados, según el precio del metro que se está realizando
- Los trabajados de guardavivos se contabilizarán por unidad de metros cuadrados o al mismo precio de la perlita buena vista o maestreado o del trabajo que se este realizando.

Estado final:

- Superficie limpia para la siguiente fase.

Forma de medir:

- La medición será a cinta corrida.
- Los huecos que excedan de 4 m<sup>2</sup> y que den al exterior se pagarán a la mitad, salvo aquellos que vayan aristados, que se pagarán íntegramente
- Las escaleras y pasillos que no estén dividido por un bastidor, estos tendrán medición de escaleras y hasta 4 metros lineales hacia el interior de los pasillos.

Rendimiento normal:

- Especialista (Oficial de Primera): 14 m<sup>2</sup>.
- Rendimiento diario: 8 horas.
- Incentivos por mayor producción 5,40 euros/m<sup>2</sup>.

## Ficha número 21

Metro cuadrado guarnecido y enlucido de perlita maestreado a media altura en pared

Estado inicial:

- Superficies e instalaciones en perfectas condiciones, estas ultimas correctamente recibidas y limpias de escombros
- Materiales en plantas a menos de 10 metros, en piso el yeso debe de estar en el comedor, y en casas, distribuidos en las plantas
- Abastecimiento de agua en tajo y planta. Los tubos estarán bajo regolas, las superficies no tendrán resaltes superiores a 1,5 cm.

Trabajos a realizar:

- Montaje de andamios o plataforma de trabajo.
- Ejecución de faenas hasta 3 m de altura.
- Realización guarnecido y enlucido.
- Todas las piezas que tengan más de 9 rincones y aristas se contabilizarán por unidad de metros cuadrados, según el precio del metro que se está realizando
- Los trabajados de guardavivos se contabilizarán por unidad de metros cuadrados o al mismo precio de la perlita buena vista o maestreado o del trabajo que se este realizando.

Estado final:

- Superficie limpia para la siguiente fase.

Forma de medir:

- La medición será a cinta corrida.
- Los huecos que excedan de 4 m<sup>2</sup> y que den al exterior se pagarán a la mitad, salvo aquellos que vayan aristados, que se pagarán íntegramente
- Las escaleras y pasillos que no estén dividido por un bastidor, estos tendrán medición de escaleras y hasta 4 metros lineales hacia el interior de los pasillos.

Rendimiento normal:

- Especialista (Oficial de Primera): 9 m<sup>2</sup>.
- Rendimiento diario: 8 horas.
- Incentivos por mayor producción : 7,56 euros/m<sup>2</sup>.

## Ficha 22

Metro cuadrado guarnecido y enlucido de yeso sin maestrear en paredes y techos, proyectado a máquina Estado inicial:

- Superficies e instalaciones en perfectas condiciones, estas últimas correctamente recibidas y limpias de escombros.
- Materiales en plantas a menos de 15 metros, en pisos el yeso debe estar en el comedor, y en casas, distribuidos en las plantas.
- Abastecimiento de agua en tajo y planta. Los tubos estarán bajo regolas, las superficies no tendrán resaltes superiores a 1,5 cm.

Trabajos a realizar:

- Ejecución de faenas hasta 3,00 m. de altura.
- Realización guarnecido y enlucido.
- Todas las piezas que tengan más de 9 rincones y aristas, se contabilizarán por unidad de m<sup>2</sup> según el precio del metro que se esté realizando.
- Los trabajos de guardavivos se contabilizarán por unidad de m<sup>2</sup> o al mismo precio del yeso buenavista o maestreado, o del trabajo que se está realizando.
- La limpieza de tajo realizada por el especialista incrementará el precio a razón de 0,15 euros/m<sup>2</sup>.
- Los trabajos realizados en escaleras, techo solo, medias alturas y maestreados, incrementarán en un 30% el precio del m<sup>2</sup>, y reducirá en un 30% el rendimiento sobre el trabajo que se esté realizando.
- Las librerías y chimeneas que lleven resaltes sobre los paramentos, se considerarán como trabajos excepcionales.
- Las piezas que lleven techos con pendientes, tabiquería de pladur o escayola, el rendimiento se reducirá en un 30% y el incentivo se incrementará en un 25%.

Forma de medir:



- La medición será a cinta corrida.
- Los huecos de ropero se medirán por las dos caras indistintamente de la medida que tengan, siempre que se haga el interior del ropero.
- Los huecos que excedan de 4 m<sup>2</sup> y que den al exterior, se pagarán a la mitad, salvo aquellos que vayan aristados que se pagarán íntegramente.
- Los huecos que no excedan de 4 m<sup>2</sup> se incluirán íntegramente en la medición, en tal caso de que los huecos de ropero no lleven marcos, ni premarcos y haya que pasar o escantillar el hueco, se medirán igual que los casos anteriores.
- Los trabajos realizados en techos con vigas colgadas, las tabicas verticales de las vigas, incluyendo las aristas hasta 0,50 m, se medirán como metro lineal y se pagará igual al precio del m<sup>2</sup> que se esté realizando.

Rendimiento normal:

- Especialista (Oficial de Primera): 35 m<sup>2</sup>.
- Rendimiento diario: 8 horas.
- Incentivo por mayor producción: 2,21 euros/m<sup>2</sup>.

Tablas de productividad de alicatados

- Estas modalidades de trabajo serán convenidas de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.
- Los trabajadores que realicen sus trabajos bajo estas modalidades objeto de regulación, se limitarán a realizar los trabajos propios de su especialidad y categoría, no pudiendo exigirles las empresas la ejecución de tareas distintas a aquellas por las que fueron contratados, tales como descarga del material, subida a las plantas de los mismos, preparación y mudanza, etc. que serán a cargo de las empresas.
- El contrato de trabajo se deberá especificar la modalidad de trabajo:
- Con incentivos a la producción.

Condiciones que han de cumplirse en todas las unidades que a continuación se especifican:

a) Estado inicial:

- Tajo limpio totalmente.

— Paredes e instalaciones en perfectas condiciones, estas últimas correctamente recibidas y limpias de todo tipo de estorbos.

— Material en el tajo.

— Niveles marcados sobre cercos de puertas.

— El tajo de trabajo ha de estar abastecido de bidones, mangueras y corriente eléctrica.

— Los tubos han de estar bajo regolas. En todo caso las paredes no tendrán resaltes superiores a 2 cm. De sobre pasar dicho resalte el rendimiento de dicha pieza se reducirá en un 20%.

b) Trabajo a realizar:

— Mojado de azulejos en bidones.

— Colocación de azulejos.

— Enlechado de juntas.

— Recogida de materiales de despiece sobrante, totalmente limpio y depositado preferente en el salón o en la terraza de la vivienda.

c) Estado final:

— Piezas colocadas y limpias.

d) Cuadrilla:

— Un oficial y un peón.

e) Forma de medir:

— Los huecos serán medidos todos a cinta corrida incluyendo cabeza de bañera y hueco de espejo. Cuando los huecos superen más de tres metros se pagarán tres metros.

f) Condiciones particulares:

— Estos rendimientos solo podrán ser aplicados en piezas superiores a 15 m2 alicatado.

— Los trabajos abiertos de llagas tendrán una reducción en la producción y un aumento del incentivo del 25%.

- Sobre superficies de pladur o enroscados colocado con cemento cola los rendimientos se aumentarán en un 10%, y los incentivos se reducirán un 10%.
- Los azulejos puestos al clavo llevarán una reducción en el rendimiento y un incremento en el incentivo del 15%.
- A partir de la producción diaria especificada se aplicarán los precios/metros que se indican en la columna correspondiente.
- Las cenefas se abonarán a 1,07 euros/m lineal cuando sean onduladas o con resaltes y tiras hasta 3 cms.
- En las obras de hasta 1,5 metros de altura el rendimiento se reducirá y se aumentará en el incentivo en un 20%.
- Las piezas que lleven cenefas de azulejos a cartabón se contabilizará o abonará el metro lineal de hilada de esta como 0,50 m2 de la faena que se esté realizando con un máximo de tres hiladas y a partir de la cuarta hilada se contabilizarán a cartabón completo la pieza y si fueran acompañada con tiras de cenefas, estas se abonaran a 1,07 euros/m lineal, indistintamente de la medida que tengan.
- Las piezas que vayan a cartabón y lleven ingletes la realización de las mismas serán a convenir entre las partes.
- En las obras cuya altura sea superior a 3 metros el rendimiento se reducirá y se aumentará en el incentivo en un 25%.
- Todos los incentivos aquí especificados se incrementarán en el mismo porcentaje que experimente el Convenio Colectivo de la Construcción para los próximos años.
- Los trabajos con mezclas especiales serán a convenir entre las partes.
- La colocación de cajillas a partir de 10 X 10 centímetros, cantoneras y rejillas de ventilación se abonarán a 1,07 euros/unidad.

Rendimientos por horas perdidas.

En el caso de horas perdidas por motivos no imputables al trabajador la producción diaria especificada será reducida proporcionalmente y en función de estas horas perdidas.

PRODUCCIONES DIARIAS EN CONDICIONES NORMALES DE TRABAJO PARA UNA CUADRILLA DE ALICATADORES COMPUESTA POR UN OFICIAL DE 1.ª Y UN PEÓN, SEGÚN LAS DIFERENTES MODALIDADES DE AZULEJOS QUE A CONTINUACIÓN SE DETALLAN

Modalidades de azulejos	Producción diaria	Incentivos euros/m2
Lisos de 15 x 15	14	5,66
Serigrafía 15 x 15	12	5,93
Lisos 15 x 20 a 20 x 31	17	4,80
Dibujo 15 x 20 a 20 x 31	15	5,17
Lisos 21 x 31 a 25 x 40	17	5,26
Dibujo 21 x 31 a 25 x 40	16	5,72
Lisos 10 x 20	14	5,72
Dibujo 10 x 20	12	5,98
Lisos 11 x 11	9	10,20
Lisos 14 x 28	17	5,01
Traba 14 x 28	10	8,60
Gresites	7	12,98
Mármol corte normal de 8 a 10 m.m.		
de grosor de 15 x 20 a 30 x 40	10	10,64
Mármol corte al agua de 8 a 10 m.m.		
de grosor de 15 x 20 a 30 x 40	9	10,81
Cartabón de 11 x 11	5	16,83
Cartabón de 15 x 15	8	10,10
Cartabón de 20 x 20	10	8,60

### Tablas de productividad del solado

Los trabajadores que realicen sus trabajos bajo estas modalidades -objeto de regulación- se limitarán a realizar los trabajos propios de su especialidad y categoría, en cuya atención fueren contratados, sin estar obligados a realizar cualesquiera otras actividades diferentes, tales como:

- Descarga de material.
- Subida a las plantas del material.
- Preparación y mudanza, etc.

Estos trabajos auxiliares de la profesión se realizarán a cargo de la empresa.

Los trabajadores que realicen faenas de solado, bajo la modalidad de incentivos a la producción, que será potestativamente propuesto por la empresa y, en su caso, aceptado por el trabajador, tendrán derecho, además de a las retribuciones que se enumeran en cada caso y hubieren devengado, a las partes proporcionales de las pagas de Julio y Navidad que les correspondan, así como a las vacaciones e indemnización y todas aquellas otras retribuciones salariales y extrasalariales recogidas en el Convenio.

Para la aplicación de estas normas habrá de especificarse en el contrato de trabajo la firma bajo la modalidad de «Incentivo a la Producción».

Condiciones que han de cumplirse en todas las unidades que a continuación se especifican:

Estado inicial:

a) Tajo limpio en su totalidad.

b) Suelo e instalaciones en perfectas condiciones, es decir, correctamente recibidas y limpias de todo tipo de escombros.

c) Material a pie de tajo. El material defectuoso no será responsabilidad del trabajador.

Composición de la cuadrilla:

La composición de la cuadrilla será de un oficial de primera solador y un peón.

Rendimiento según modalidades de solería

### **Solería terrazo**

Terrazo (40\*40) y (33\*33):

Producción diaria 40 m2.

Incentivos:

Año 2008: 3,74 euros.

Solería 14 x 28 en cubierta:

Producción diaria 30 m2.

Incentivos:

Año 2008: 5,78 euros

Rodapié:

Producción diaria 115 mtrs.

Incentivos:

Año 2008: 1,06 euros.

Zabaleta:

Producción diaria 70 mtrs.



Incentivos:

Año 2008: 1,66 euros.

Solería mármol

Solería mármol a la traba y al hilo (40\*40); (30\*30);

(60\*30); (60\*40):

Producción diaria 40 m2.

Incentivos:

Año 2008: 3,92 euros.

Rodapié:

Producción diaria 115 mtrs.

Incentivos:

Año 2008: 1,06 euros.

Pavimento de acerado

(Sin perjuicio de fijar especificaciones para diferentes anchos de aceras)

Cigarrillo

Relieve 40\*40

Solería de trébol

Solería punta de diamante:

Producción diaria 40 m2.

Incentivos:

Año 2008: 3,74 euros.

Solería de gres

Gres vivienda (sin junta):

Producción diaria 36 m2.



Incentivos:

Año 2008: 5,11 euros.

Gres (con junta, en superficies mayores de 15 m2):

Producción diaria 31 m2.

Incentivos:

Año 2008: 5,78 euros.

Gres (con junta, en superficies inferiores a 15 m2)

Gres cocina y baño:

Producción diaria 16 m2.

Incentivos:

Año 2008: 6,81 euros.

La producción e incentivos correspondiente a «ferro gres» serán las mismas que las fijadas para «gres» para superficies mayores e inferiores a 15 m2 respectivamente.

Especificaciones

— Los trabajos que se realicen al «cartabón» de terrazo, que se realicen en planta distribuida, tendrán una reducción en el rendimiento y un aumento en el incentivo del 25% sobre el trabajo que se esté realizando.

— La colocación de solería que se realice en zonas libres o al «cartabón» tendrá una reducción en la producción y un aumento en el incentivo del 20% sobre el trabajo que se esté realizando. Así mismo, a la «pellada», tendrá una reducción en el rendimiento y un aumento en el incentivo del 20% sobre el trabajo que se esté realizando.

— La colocación que lleve incluida cenefa, con independencia de las medidas que se realicen, tendrá una reducción en el rendimiento y un aumento en el incentivo del 20% sobre el trabajo que se esté realizando.

— Las mazetillas y pasillo que no superen los 8 m2, tendrán el mismo criterio que cocina y baño.

— La colocación de solería 14x28 a la «palma» tendrá una reducción en el rendimiento y un incremento en el incentivo del 20% sobre el trabajo que se esté



realizando.

— Los trabajos de solería 14x28 que se realicen al «limatón» tendrán un aumento en el incentivo y una reducción en el rendimiento del 30% sobre el trabajo que se esté realizando.

— Los huecos que no superen un metro cuadrado se pagarán a cinta corrida

— Las piezas inferiores a 2 m<sup>2</sup>, tendrán el mismo criterio que cocina y baño

— Todos aquellos acerados que estén comprendidos entre 150 y 100 cms, tendrán un incremento en el incentivo y una reducción en el rendimiento del 25%. Los inferiores a 100 cms. serán a convenir entre empresa y trabajador.

— Los huecos en acerado inferiores a 120 cms se medirán a cinta corrida

— Todos los trabajos que se realicen y que lleven vado de cochera o acceso para disminuido físico, tendrán un incremento en el incentivo y una reducción en el rendimiento del 15% sobre el acerado.

— La colocación de materiales con varios colores tendrá un incremento en el precio y una reducción en el incentivo del 15% sobre el trabajo que se esté realizando.

— La colocación de mármol y terrazo en plantas distribuidas con tabique, tendrán un aumento en el incentivo y una reducción en la producción del 30% sobre el trabajo que se esté realizando

— La empresa facilitará a sus trabajadores las herramientas necesarias para la ejecución de las diferentes faenas que tengan que realizar, aportando el trabajador las herramientas manuales tradicionales a su oficio. En este sentido, el trabajador aportará el rotaflex y la empresa asumirá su reparación en caso de avería y facilitará los discos de diamante.

— Las modalidades que no se especifiquen serán de mutuo acuerdo entre la empresa y trabajador, conforme a los criterios fijados en este Anexo.

— Los trabajos que se realicen en sala de máquinas tendrá el mismo criterio que cocina y baño

— Los materiales que vayan al clavo llevarán un 25% menos en la producción y un 25% más en los incentivos

— La solería de diamante en rampa tendrá un incremento en el incentivo y un descenso en el rendimiento del 25%

— El metro cuadrado de extendido y raseado de mortero, ejecutado con una

anterioridad de 24 horas o más, a la colocación del solado, tendrá la siguiente consideración:

- En planta corrida:

Producción 80 metros cuadrados e incentivo de 2,13 euros/metros.

- En baño y cocina:

Producción de 40 metros cuadrados e incentivos de 2,91 euros/metros.

- En planta distribuida:

Se incrementará y reducirá, respectivamente, un 15% el incentivo y la producción.

— Los trabajadores cumplirán el horario íntegro establecido en el Convenio Provincial de la Construcción y Obras Públicas de Sevilla, debiendo estar en el centro de trabajo desde el inicio hasta el fin de la jornada.

— La empresa abonará mensualmente las percepciones económicas de vencimiento inferior al mes por períodos vencidos y dentro de los cinco primeros días hábiles del mes siguiente a su devengo.

#### ACTA DE ACUERDO DE LA COMISIÓN DELIBERADORA DEL CONVENIO PROVINCIAL DE LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE SEVILLA PARA EL AÑO 2008

Asistentes

GAESCO:

Don Luis Arranz Hernández.

Don José Cosano Toledano.

Don Adolfo Pérez Rodero.

Don Antonio Martín García.

Don Luis Manuel Muñoz.

Don Manuel V. Vivar Cáliz.

Don Juan A. Aguilar Robles.

Asesores:

Don Manuel Sillero Onorato.



Don Fernando Rivero Amador.

UGT:

Don Antonio Fernández Rodríguez.

Don Juan Bellido Romero.

Don Joaquín Barrera Vázquez.

Don Manuel Prada Rodríguez.

Don Juan Manuel Ortega Antúnez.

Don Manuel Santos Vila.

Doña Aurora Alonso Torres.

Asesores:

Don Anastasio Pavón Corchero.

Don Baldomero Gallardo Arias.

CC.OO.

Don José López Montero.

Don Manuel Jiménez García.

Don Raúl Sánchez Torres.

Don Morgan Gitau Waruiru.

Don Francisco Caballero Caballero.

Don Antonio Martín Folgado.

Don Rafael Migens Palacios.

Asesores:

Don Ezequiel Hernández Girol.

Don Antonio Salazar Castillo.

En la ciudad de Sevilla, siendo las 10.00 horas del día 18 de junio de 2008, se reúnen en la sede de Gaesco, sita en Deán López Cepero número 1, los Sres. que



anteriormente se relacionan, en nombre y representación de las Organizaciones Empresariales y Sindicales que se indican, resolviendo adoptar los siguientes acuerdos:

Primero.—Convenir el siguiente calendario laboral, sobre la base de una jornada anual de trabajo efectivo de 1.746 horas.

Se declaran días inhábiles de convenio:

- 27 de junio.
- 31 de octubre.
- 24 de diciembre.
- 26 de diciembre.
- 31 de diciembre.

La jornada intensiva se fija en 44 días hábiles, comprendiendo desde el día 30 de junio al 29 de agosto, ambos inclusive, siendo la jornada de trabajo de 7 horas efectivas de lunes a viernes, entendiéndose incluidos los 15 minutos de descanso para el bocadillo.

Igualmente, al objeto de ajustar el calendario laboral a las horas de trabajo efectivo fijadas en el Convenio General del Sector, se establece una reducción de dos horas en la jornada de trabajo del día 26 de junio, entendiéndose que tal día se realizarán seis horas de trabajo efectivo.

Aquellas empresas que hubieran disfrutado al tiempo de la vigencia y aplicación de este acuerdo, de algún día inhábil o de jornada de trabajo reducida, deberán compensarlas bajo los criterios de 1746 horas de trabajo efectivo anuales.

Asimismo, previo acuerdo entre empresa y trabajadores, se podrá sustituir el día 27 de junio por el día 10 de octubre como inhábil de convenio, en cuyo caso se establecería una jornada reducida de 7 horas efectivas de trabajo para los días 26 y 27 de junio. Semejante criterio de jornada de 7 horas de trabajo efectivo para los días 26 y 27 de junio podrá considerarse para el caso de las empresas que hayan disfrutado de algún día inhábil de convenio, si fuese compensado con el día 27 de junio.

En caso de no existir acuerdo entre empresa y trabajadores, regirá el calendario inicialmente acordado, en cuya virtud, el día 27 de junio es declarado inhábil de convenio.

Segundo.—La revisión salarial se efectuara sobre la base de la actualización, en virtud de la cláusula de garantía, del 2,2 % aplicado a la tabla salarial actualizada

del año 2006. Dicho resultado se adicionará a la tabla salarial publicada para el año 2007 y sobre ella se calculará el incremento del 3,5%, correspondiendo un 2% al IPC previsto y un 1,5% al incremento de convenio, siendo su resultado la tabla salarial correspondiente al año 2008.

Las tablas resultantes se incluirán al tiempo de la firma del texto íntegro del Convenio.

Tercero.—La Dieta y Media Dieta se fijan en las siguientes cuantías:

Dieta:	39,60 euros
Media Dieta:	11,46 euros

Cuarto.—Al objeto de avanzar en materia de prevención de riesgos laborales en lo que se refiere a las condiciones de trabajo que incidan en la seguridad y salud de los trabajadores, se encomienda a la Comisión Paritaria del Convenio Provincial de la Construcción y Obras Públicas de Sevilla el estudio de la realidad de la situación en los centros de trabajo, y en su caso la realización de propuestas de medidas de vigilancia y control de la aptitud de los trabajadores, al objeto de ser incluidas, en la forma que se estime mas oportuna, en el texto del Convenio, recavando para ello, si fuera necesario, el apoyo y colaboración de los organismos, instituciones o autoridades competentes que se estime oportuno.

Quinto.—Incluir en el articulado del convenio los siguientes temas:

#### A. Conciliación Vida Familiar.

Las personas trabajadoras, tendrán derecho a todos los beneficios recogidos en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Especialmente todo lo referente a:

Permisos retribuidos; reducción de la jornada por motivos familiares; suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción con acogimiento; excedencia por cuidados familiares; suspensión con reserva del puesto de trabajo y extinción del contrato de trabajo.

Posibilitar que los trabajadores y trabajadoras con hijos e hijas o personas dependientes a cargo tengan preferencia a la hora de elegir el turno de vacaciones para que le coincida con los periodos de vacaciones escolares; de la misma forma, dar preferencia en la elección a las mujeres víctimas de violencia de género, debido a su situación más vulnerable y mientras dure su proceso judicial.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo o hija menor de 9 meses, tendrán

derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

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 o acumularlo en jornadas completas. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen. El tiempo dedicado a este permiso de lactancia podrá ser acumulado para su disfrute a propuesta del trabajador.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo entre al menos un tercio y hasta el máximo de la mitad de la duración de aquella, con la disminución proporcional del salario.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a un cambio de puesto de trabajo, si un informe médico certifica que sus condiciones de trabajo suponen un riesgo para ellas o el feto, ampliándose este derecho al periodo de lactancia si persiste el riesgo.

Cuando resulte necesario para la salud de la trabajadora embarazada y/o el feto, ésta no realizará el turno de noche si así se determina por prescripción facultativa.

Las ausencias o faltas de puntualidad de la trabajadora motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los Servicios Sociales de Atención o Servicios de Salud según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

Cuando el periodo del permiso de maternidad coincida con el periodo vacacional, se podrá disfrutar dichas vacaciones en momento distinto al de dicho permiso por ser dos derechos de diferente naturaleza.

#### B. Movilidad Funcional y Geográfica por Violencia de Género.

La Ley Orgánica 1/2004, de medidas de protección integral de violencia de género (LOMPIVO) introduce un nuevo apartado: «La trabajadora víctima de V.G.º que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, (...), tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. (...) La empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes (...). El traslado tendrá una duración inicial de 6 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la

trabajadora. Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto anterior o la continuidad en nuevo».

Coste «cero» para las empresas. La LOMPJVG dispone que cuando una empresa suscriba contrato de interinaje para sustituir a una trabajadora víctima de violencia de género que tiene suspendido su contrato, que haya ejercitado su derecho de movilidad geográfica o que se haya trasladado de centro, tendrá derecho a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales por contingencia comunes durante todo el período de suspensión o durante 6 meses en los supuestos de movilidad geográfica o traslado de centro de trabajo.

#### C. Declaración de principios sobre igualdad y no discriminación.

Las partes firmantes del presente convenio, se obligan a:

Eliminar cualquier disposición, medida, o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de género.

Garantizar la aplicación del principio de no discriminación en función de cualquier tipo de contrato o jornada.

Desarrollar, y en su caso mejorar, lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, así como, sus modificaciones posteriores, favoreciendo los permisos por maternidad, paternidad y por cuidado de personas dependientes, sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de empleo, a las condiciones de trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de mujeres y hombres.

Desarrollar, y en su caso mejorar, las medidas contempladas en la Ley Orgánica de medidas de protección integral contra la violencia de género, en adelante LOMPIVG, publicada en el BOE, el 29 de diciembre de 2004, garantizando los derechos relativos a las condiciones laborales de las mujeres víctimas de violencia de género, reguladas en dicha Ley.

#### D. Finiquito.

Una vez que las nuevas tecnologías permitan la expedición del recibo del finiquito por medios telemáticos, el recibo de finiquito expedido por Gaesco mediante estos medios no sufrirá merma alguna en su validez y eficacia, pese a que ello implique modificación de su formato con respeto a su contenido.

#### E. Adecuación del texto.

Para el caso de que surja alguna incompatibilidad en la transcripción de los acuerdos anteriores al texto actual, se adecuará su redacción de la forma conveniente para su inclusión en el cuerpo del Convenio.





Sexto.—Facultar a las organizaciones firmantes para que legitimen y suscriban los cuerdos referidos en la presente acta así como los de convenio mediante la firma de un único representante por cada institución, sin que ello merme la validez y eficacia de los acuerdos.

Séptimo.—Facultar a Gaesco para la realización de las gestiones de tramitación y protocolización de la presente acta ante las instituciones que competa en orden a su validación y oportuna publicación.

Y no habiendo más asuntos que tratar se levanta la sesión en el lugar y fecha antes indicadas, siendo las 12.00 horas.

(Siguen firmas ilegibles.)

