



## **CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO PARA LOS AÑOS 2004-2007 DEL SECTOR ESPECIALIDADES DEL YESO Y LA ESCAYOLA**

Visto el Texto del Convenio Colectivo Provincial de Trabajo para los años 2004-2007 del sector Especialidades del Yeso y la Escayola, expediente 0162, código convenio 0401625, suscrito con fecha 1 de octubre de 2004, de una parte por la Unión de Empresas del Yeso y la Escayola de la Agrupación de Contratistas de Obras de ASEMPAL, en representación de las empresas del sector y de otra por la Central Sindical Comisiones Obreras, en representación de los trabajadores, de conformidad con el art. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y en relación con el art. 17.2 del Estatuto de Autonomía de Andalucía y Decreto 203/2004, de 11 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo; esta Delegación Provincial de Empleo

### **A C U E R D A :**

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Delegación provincial, con notificación a las partes integrantes de la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.- Remitir un ejemplar del texto al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

TERCERO.- Disponer la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Almería.

Almería, 20 de octubre de 2004.

EL DELEGADO PROVINCIAL DE EMPLEO P.D. LA JEFE DEL SERVICIO DE ADMÓN. LABORAL, M<sup>a</sup> Luisa Gálvez Moreno.

## **CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO DE LAS ESPECIALIDADES DEL YESO Y LA ESCAYOLA**

### **Título. Preliminar**

#### **Capítulo I. Normas Estructurales**

##### **Artículo 1. Partes Signatarias**

Son partes firmantes del presente Convenio Provincial, de una parte, el Sindicato Provincial de Construcción, Madera y Afines de CC.OO. (FECOMA-CC.OO.), como representación laboral, y, de otra parte, la Unión de Empresas del Yeso y la Escayola de la Agrupación de Contratistas de Obras de ASEMPAL, en



representación empresarial.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

## **Artículo 2. Eficacia y Alcance Obligacional**

Dada la naturaleza normativa y eficacia general, que le viene dada por lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y por la representatividad de las organizaciones firmantes, el presente Convenio obligará a todas las empresas y trabajadores comprendidos dentro de sus ámbitos funcional, personal y territorial.

## **Capítulo II. Disposiciones Generales**

### **Artículo 3. Ambito Funcional**

Quedan sometidas a las estipulaciones del presente Convenio las empresas dedicadas a la ejecución de trabajos propios del sector de la construcción en las especialidades de yeso y escayola.

### **Artículo 4. Ambito Territorial**

Las disposiciones del presente Convenio se aplicarán en todas las empresas comprendidas en el ámbito funcional del mismo y situadas en la Provincia de Almería, aún cuando el domicilio social de la empresa radique fuera de dicho ámbito provincial.

### **Artículo 5. Ambito Personal**

Quedan sometidos a este Convenio todos los trabajadores de las empresas incluidas en su ámbito funcional, con las excepciones de los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 6. Ambito Temporal: Vigencia, Duración, Prórroga y Atrasos**

El Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, si bien los conceptos económicos se aplicarán retroactivamente desde el día 8 de octubre de 2004.

La duración del Convenio será desde el 8 de octubre de 2004 hasta el 31 de diciembre del 2007.

El presente Convenio se entenderá prorrogado de no mediar denuncia expresa de una de las partes frente a la otra con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento o cualquiera de sus prórrogas.





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

Los atrasos que se originen como consecuencia de la aplicación retroactiva de los conceptos económicos podrán ser satisfechos, por las empresas a sus trabajadores, en el plazo máximo de un mes, contado a partir de la publicación del Convenio en el B.O.P.

A aquellos trabajadores que cesen antes de la terminación del plazo para hacer efectivos los atrasos, se les incorporará a la liquidación correspondiente los atrasos a que tengan derecho.

Igualmente tendrán derecho a estos atrasos los trabajadores que cesen antes de la publicación del Convenio en el B.O.P.

### **Artículo 7. Absorción y Compensación**

1. 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.

2. La absorción y compensación sólo se podrán efectuar comparando globalmente conceptos de naturaleza salarial o de naturaleza extrasalarial y en cómputo anual.

### **Artículo 8. Condiciones Más beneficiosas**

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores tengan reconocidas a título personal por las empresas al entrar en vigor este Convenio, siempre y cuando fuesen más favorables consideradas en su conjunto y en cómputo anual, respecto a los conceptos cuantificables.

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

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

## Artículo 10. Comisión Paritaria

Se constituye una Comisión con representación paritaria, compuesta por un máximo de ocho miembros.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán en todo caso por unanimidad y, aquellos que interpreten el presente

Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

La Comisión habrá de reunirse, al menos, dos veces al año, y su funcionamiento se realizará en la forma que la misma acuerde.

Funciones.- La Comisión Paritaria, tendrá las siguientes funciones:

- 1) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del Convenio.
- 2) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- 3) A instancia de alguna de las partes mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes y, a solicitud de las mismas, arbitrar, en cuantas cuestiones o conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en la aplicación de este Convenio.
- 4) Cuantas otras funciones se deriven de lo estipulado en el Convenio.

Procedimiento.- Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa y/o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes 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 sea de su competencia funcional, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido un plazo de veinte días hábiles sin que se haya emitido resolución o dictamen.

Las cuestiones que en el marco de sus competencias se promuevan ante la Comisión Paritaria habrán de formularse por escrito, debiendo tener como contenido mínimo:

- 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 podrán acompañarse cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto.

Por su parte, la Comisión Paritaria, podrá recabar una mayor información o documentación, cuando lo estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo no superior a diez días hábiles al proponente.

La Comisión Paritaria, recibido el escrito o, en su caso, completada la información o documentación pertinentes, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión planteada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

## **Titulo I.**

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

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

La admisión del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia y en ningún caso antes de que el trabajador haya cumplido 16 años.

Las empresas están obligadas a comunicar a la oficina pública de empleo, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, y en los términos que reglamentariamente se determinen, el contenido de los contratos de trabajo que celebren, deban o no formalizarse por escrito.

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

#### **Artículo 12. Periodo de Prueba**

1º) Podrá concertarse por escrito un periodo 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.

2º) Durante el periodo 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 tengan derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

3º) Transcurrido el periodo 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.

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

## **Capítulo II. Contratación**

### **Artículo 13. Contratación**

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, disposiciones complementarias y en el Capítulo II del Convenio Colectivo Provincial de Trabajo de Construcción y Obras Públicas.

### **Artículo 14. Integración Social de Minusválidos**

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

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

### **Artículo 15. Ordenación del Trabajo**





La ordenación del trabajo es facultad del empresario o persona en quien éste delegue, que debe ejercerse 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.

### **Artículo 16. 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 de la Construcción, el presente Convenio, el contrato individual, las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas y, en su defecto, los usos y costumbres.

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

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

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

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

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

## **Artículo 17. 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 44 del Convenio General del Sector de la Construcción, y cuya contrapartida la constituyen las tablas salariales anexas al presente Convenio.

## **Artículo 18. 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 tiene 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 correspondiente.

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 19. Trabajo por Tarea, a Destajo o por Unidad de Obra, con Primas a la Producción o con Incentivo**

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

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

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

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

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

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

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

6.- Previamente a su implantación o revisión colectivas de estos sistemas, en cuanto suponen casos subsumibles en los supuestos de hecho del artículo 64.1.4º 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 éstos emitir en el plazo improrrogable de 15 días estando sujetas dichas implantación o revisión a lo dispuesto en el artículo 41 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 20. 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 21. Deberes del Empresario**

En relación con la prestación de trabajo, el empresario está obligado a facilitar a los trabajadores cuantos medios sean precisos para la adecuada realización de su cometido, así como los medios de protección necesarios a efectos de su seguridad y salud en el trabajo y velar por el uso efectivo de los mismos, y en general a respetar los derechos laborales de los trabajadores establecidos en el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 22. Reclamaciones de los Trabajadores**

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

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

## **Capítulo IV. Percepciones Económicas Percepciones Económicas Salariales**

### **Artículo 23. Salario Base**

Comprende la retribución que se fija atendiendo exclusivamente a la unidad de tiempo, cuya cuantía figura en la Tabla de Niveles y Remuneraciones del Anexo I del presente Convenio.

El personal operario cuya categoría profesional esté comprendida en los grupos de cotización del 8 al 11, ambos inclusive, está sujeto a salario base diario.

### **Artículo 24. 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 se fija en la columna b) de la tabla anexa.

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 salarios con la denominación de “antigüedad consolidada.

### **Artículo 25. Gratificaciones Extraordinarias**

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

No obstante, dichas gratificaciones, previa petición del trabajador y con la conformidad de la empresa, se podrán prorratear, abonándose en los mismos periodos y fechas en los que se devenga el salario.

La cuantía de las pagas extraordinarias de junio y diciembre, será la fijada para cada uno de los niveles y categorías en la correspondiente tabla que se une como anexo II, al presente Contrato.

Dichas pagas extraordinarias no se devengarán, durante cualquiera de las causas de suspensión de contrato previstas en el artículo 45 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

c) El personal que preste sus servicios en jornada reducida o a tiempo parcial,

devengará las pagas extraordinarias en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

### **Artículo 26. Plus de Asistencia y Actividad**

Con esta finalidad se establece una gratificación que se devengará durante los días efectivamente trabajados, cuyo importe será de 9,64 €/día, para todas las categorías o niveles.

### **Artículo 27. Trabajos a Destajo o por Unidad de Obra en las Especialidades de Yeso y Escayola.**

Cuando la prestación de los trabajos propios de las especialidades de yeso y escayola se ejecuten bajo el sistema de a destajo o por unidad de obra”, se observarán las siguientes condiciones:

1.- De trabajo.

a) Esta modalidad de trabajo será convenida de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.

b) La medición será a cinta corrida, con las salvedades siguientes:

- Los huecos que excedan de cuatro metros cuadrados, se consideraran a la mitad.
- Los huecos de armarios se medirán solo por una cara.

c) En la actividad de revoco o enlucido de yeso se tomará como rendimiento base el siguiente:

- A buena vista, 24 metros cuadrados.
- Proyectoado, 16 metros cuadrados.
- Maestreado, 12 metros cuadrados.

d) En la actividad de colocación de escayola el rendimiento base será el siguiente:

- Placa lisa, 12,50 metros cuadrados.
- Tabica, 12,50 metros lineales.
- Moldura hasta 10 cm., 24 metros lineales.
- Fosa 4x4, 17 metros lineales.
- Perlita escayola, 15 metros cuadrados.

- Desmontables:

- En superficies de más de 12 metros cuadrados: 16 metros cuadrados.
- En superficies de hasta 12 metros cuadrados: 12,50 metros cuadrados.

e) Los metros realizados por cada trabajador se registrarán diaria o mensualmente, debiendo constar en el recibo de salarios el número de metros trabajados al mes, así como los días de trabajo efectivo.

2.- Económicas.

a) Las retribuciones por unidad de obra, en el período del 1 de octubre de 2004 al 31 de diciembre de 2005, serán las que figuran a continuación:

En los trabajos propios de la especialidad de yeso:

A buena vista:	3,00 € (incluye guarda vivos)
Proyectado:	4,45(incluye guarda vivos)
Maestreado:	6,00 € (incluye guarda vivos)

Los trabajos realizados en escaleras y ascensores tendrán un incremento sobre el precio de a buena vista o maestreado del 25 %, según sea el trabajo.

Los trabajos que se realicen exclusivamente en techo o aquellos que se realicen de media altura hacia arriba, se incrementarán en un 25% sobre el precio de a buena vista o maestreado, según sea el trabajo.

En los trabajos propios de la especialidad de la escayola:

- Placa lisa y tabica: 5,71 € (incluye rejillas y altavoces).
- Moldura hasta 10 cm.: 3,00 €.
- Fosa 4x4: 4,21 €.
- Perlita escayola: 4,81 €.
- Desmontables:
  - En superficies de más de 12 metros cuadrados: 4,45 €.
  - En superficies de hasta 12 metros cuadrados: 5,71 €.
- Lejas de estanterías o similares: a convenir entre empresa y trabajador.



- Moldura de 11 a 20 cm, pladur y tabique de escayola: a convenir entre empresa y trabajador.

Los precios que rigen para todas las modalidades son hasta 3,10 metros de altura. A partir de dicha altura se incrementarán un 25%.

b) Las cuantías consignadas incluyen todos los conceptos que integran la retribución establecida para el trabajo "a tiempo" y, en todo caso, la parte proporcional de la retribución de los domingos y festivos, así como las pagas extraordinarias.

c) De conformidad con las condiciones retributivas pactadas en el presente convenio y atendiendo a la suma de los conceptos que conforman dicha retribución, un trabajador oficial de 2ª, a rendimiento normal según las condiciones de trabajo que se han señalado y con 21 días trabajados de promedio mensual, alcanzará una base de cotización de 1.500 €.

d) Incremento económico para los años 2006 y 2007.

El incremento económico para el año 2006, se fijará aplicando a las retribuciones fijadas en el presente artículo el IPC previsto para el citado ejercicio en los Presupuestos Generales del Estado.

En el año 2007, el incremento económico se fijará aplicando a las retribuciones vigentes durante el año 2006 el IPC previsto en los Presupuestos Generales del Estado para 2007 más 0,80 puntos.

En ambos casos, para su efectividad, una vez conocido el dato de referencia, se reunirá la Comisión Paritaria del Convenio a fin de elaborar la nueva tabla aplicable en cada uno de los citados ejercicios.

Las retribuciones fijadas en este artículo, no podrán verse afectadas por la cláusula de garantía salarial prevista en el presente convenio, conviniendo expresamente las partes que están excluidas de su aplicación.

INDEMNIZACIONES NO SALARIALES.

### **Artículo 28. Plus de Transporte**

Se establece un plus por dicho concepto de 4,71 € por día de asistencia al trabajo. Este plus se abonará independientemente de la distancia entre el centro de trabajo y el domicilio del trabajador.

### **Artículo 29. Dietas**

La dieta es un concepto extrasalarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento



o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento, de conformidad a los supuestos de movilidad geográfica regulados en los artículos 84 y siguientes del Convenio General del Sector de la Construcción.

El trabajador percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento, no puede pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural, a razón de 22,98 €.

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 ciento de la dieta completa.

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, a razón de 7,50 €.

### **Artículo 30. 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.

En los supuestos en que el trabajador emplee su propio medio de transporte, le serán compensados a razón de 0,15 por km. recorrido, siempre que la empresa no ofrezca medios propios de transporte.

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

### **OTRAS DISPOSICIONES**

### **Artículo 31. Pago de las Percepciones Económicas**

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

2.- Las empresas destinarán al pago la hora inmediatamente siguiente a la



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

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

4.- Las empresas quedan facultadas para pagar las retribuciones y anticipos a cuenta de los mismos, mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidad bancaria o financiera. Si la modalidad de pago fuera el cheque, el tiempo invertido en su cobro será por cuenta del trabajador.

5.- El trabajador deberá facilitar a la empresa, al tiempo de su ingreso o incorporación a la misma, su número de identificación fiscal (NIF), de conformidad con la normativa aplicable al respecto.

### **Artículo 32. Cláusula de Descuelgue.**

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en el presente Convenio no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas en los dos últimos ejercicios.

En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios.

Para valorar esta situación, se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

Las empresas en las que, a su juicio, concurren las circunstancias expresadas, comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse al procedimiento regulado en esta cláusula, en el plazo de un mes a contar de la fecha de publicación de este Convenio en el B.O.P.. En la misma forma será obligatoria su comunicación a la Comisión Paritaria del Convenio.

En el plazo de veinte días naturales siguientes a contar de esta comunicación, la empresa facilitará a los representantes de los trabajadores la documentación a que se ha hecho referencia en el párrafo segundo, y dentro de los siguientes diez días las partes acordarán la procedencia o improcedencia de la aplicación de esta cláusula.

El resultado de esta negociación será comunicado a la Comisión Paritaria del

Convenio en el plazo de los cinco días siguientes a haberse producido el acuerdo o desacuerdo, procediéndose de la forma siguiente:

a) En caso de acuerdo, la empresa y los representantes de los trabajadores negociarán la determinación de las nuevas condiciones salariales.

b) De no existir acuerdo, la Comisión Paritaria examinará los datos puestos a su disposición, pudiendo recabar la documentación complementaria que estime pertinente para una mejor o más completa información y oirá a las partes.

La Comisión Paritaria dispondrá de un plazo no superior a un mes, a partir de que las partes le den traslado del desacuerdo, para pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no las circunstancias exigidas en el párrafo primero de esta cláusula.

Ante la falta de acuerdo de la Comisión Paritaria, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Los plazos establecidos en esta cláusula serán de caducidad a todos los efectos.

En todo caso, debe entenderse que lo establecido en los párrafos anteriores sólo afectará al concepto salarial, hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto de lo pactado en este Convenio.

Los representantes de los trabajadores, así como los miembros de la Comisión Paritaria, en su caso, están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

No podrán hacer uso de esta cláusula las empresas durante dos años consecutivos.

Finalizado el periodo de descuelgue las empresas afectadas se obligan a proceder a la actualización inmediata de los salarios de los trabajadores, para ello, se aplicarán sobre los salarios iniciales los diferentes incrementos pactados durante el tiempo que duró la aplicación de esta cláusula.

## **Capítulo V. Tiempo de Trabajo**

### **Artículo 33. Jornada**

1.- La jornada ordinaria anual durante el período de vigencia del presente Convenio será la que se establece a continuación:

Año 2004	1.750 horas
----------	-------------

Año 2005	1.748 horas
Año 2006	1.746 horas

Año 2007..... Será la que se establezca en el Convenio Provincial del Sector de la Construcción.

2.- La jornada ordinaria semanal será de 40 horas durante toda la vigencia del presente Convenio.

3.- Calendario laboral.- Con el fin de respetar la duración máxima anual de la jornada ordinaria para cada uno de los años de vigencia del presente convenio, tendrán la consideración de fiestas abonables y no recuperables las que se dispongan en el Convenio Provincial de Construcción en cada ejercicio.

#### **Artículo 34. Puntualidad**

Se exigirá puntualidad a todos los trabajadores del ámbito de este Convenio. Se entiende por puntualidad la presencia del personal en el tajo, preparado para desarrollar su cometido en el inicio de la jornada laboral, con la ropa de trabajo puesta, así como el no abandono del trabajo antes del momento final de dicha jornada, salvo causa justificada. Este criterio se aplicará a los efectos de lo dispuesto en el artículo 33 de este Convenio.

#### **Artículo 35. 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, 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.

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.

Cuando la interrupción de la actividad sea debida a inclemencias del tiempo, los trabajadores afectados por el presente Convenio no estarán obligados a recuperar las horas de trabajo perdidas. Sin embargo, estarán obligados a personarse en el centro de trabajo a la hora de comienzo del mismo donde deberán permanecer durante toda la jornada, salvo que el encargado o representante de la empresa determine lo contrario.

## **Artículo 36. Absentismo**

En los casos de ausencia o incomparecencia al trabajo sin causa legítima, no se devengará jornal alguno ni las cuotas reglamentarias y obligatorias correspondientes a la Seguridad Social para su ingreso en las Entidades Gestoras al efectuar las liquidaciones correspondientes, sin perjuicio de la aplicación por faltas y sanciones que determine la legislación vigente.

## **Artículo 37. Vacaciones**

1.- El personal afectado por el presente Convenio, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales de duración, iniciándose, en cualquier caso, su disfrute, en día laborable que no sea viernes.

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

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

4.- A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de I.T., 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.- 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 producida 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.



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

7.- La retribución de las vacaciones consistirá en la cantidad fija establecida en la tabla que se une como Anexo II al presente Convenio.

### **Artículo 38. Permisos y Licencias**

1º) 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 el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Cinco días naturales por nacimiento de hijo, ampliables a siete en caso de intervención quirúrgica.
- c) Dos días naturales, de los cuales al menos uno deberá ser laborable, por adopción de un hijo.
- d) Un día, por matrimonio de hijos.
- e) Tres días naturales, por fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Dos días naturales cuando sea por causa de accidente u hospitalización.
- 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 c), d), y e), el trabajador necesite efectuar un desplazamiento al efecto, los plazos señalados en los mismos se incrementarán en dos días naturales.

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.

2º) En las mismas condiciones que las previstas en el apartado 1º 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 periodo determinado de ausencia, se estará a lo que esta 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 veinticinco por ciento de las horas laborables en un periodo 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.

3º) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho, sin pérdida alguna de retribución, a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones: La mujer, por su voluntad, e igualmente sin pérdida de retribución, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral en media hora diaria con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

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

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 VI. Faltas y Sanciones**

### **Artículo 39. Clases de Faltas**



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

#### **Artículo 40. Faltas Leves**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- 1.- Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.
- 2.- La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
- 3.- El abandono del centro o del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como grave o muy grave.
- 4.- Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada.
- 5.- La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave.
- 6.- Pequeños descuidos en la conservación del material.
- 7.- No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.
- 8.- La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros o jefes.
- 9.- Las faltas de respeto, de escasa consideración, 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 realice su trabajo habitual, sin causa que lo justifique, o sin estar autorizado para ello.
- 11.- Encontrarse en el local de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral.
- 12.- La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos



laborales, que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.

13.- Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

14.- Distraer a sus compañeros durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves y justificadas por tiempo superior al necesario.

15.- Usar medios telefónicos, telemáticos, informáticos, mecánicos o electrónicos de la empresa, para asuntos particulares, sin la debida autorización.

#### **Artículo 41. Faltas Graves**

Se consideran falta graves las siguientes:

1.- Mas de tres faltas de puntualidad en un mes o hasta tres cuando el retraso sea superior a 15 minutos, en cada una de ellas, durante dicho período, sin causa justificada.

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

3.- No prestar 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 grave 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 42. Faltas muy Graves**

Se considerarán falta muy graves las siguientes:

1.- Mas de diez faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el período de tres meses o de veinte, durante seis meses

2.- Faltar al trabajo mas 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 materia, 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, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la empresa.

7.- La competencia desleal.

8.- Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

9.- El incumplimiento o inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.

10.- El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

11.- La disminución voluntaria y reiterada o continuada, en el rendimiento normal del trabajo.

12.- La desobediencia continuada o persistente.

13.- Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.

14.- La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo.

15.- El abandono del puesto o del trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

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

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

### **Artículo 43. Sanciones. Aplicación**

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

· Faltas leves:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación por escrito.

· Faltas graves:

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

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

#### **Artículo 44. 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.

### **Título III. Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales.**

#### **Artículo 45. Sistema de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales en Andalucía**

Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas en el seno de la Comisión Paritaria, se instarán los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos laborales de Andalucía (S.E.R.C.L.A.) de conformidad



con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional para su constitución de 3 de abril de 1996 y Reglamento de Desarrollo.

Se someterán a las actuaciones del S.E.R.C.L.A. los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del convenio colectivo o de otra índole que afecte a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio.

#### **Título IV. Fundación Laboral de la Construcción.**

##### **Artículo 46. Organismo Paritario**

1.- La Fundación Laboral de la Construcción es el organismo paritario del sector constituido por los firmantes del

Convenio General del Sector de la Construcción, 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 0,1% de la masa salarial, establecida ésta sobre la misma base de cálculo de las cuotas de la Seguridad Social.

3.- Por acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio General del Sector de la Construcción, publicado en el BOE de 12 de febrero de 2002, la cuota empresarial prevista como aportación complementaria queda fijada con efectos de 1 de enero del año 2002, en el 0,08 por 100 de la base de cálculo de las cuotas de la Seguridad Social de cada trabajador.

Se mantienen los tipos de recargo por mora previstos en los anejos en el Convenio de recaudación suscrito entre la FLC y la Tesorería General de la Seguridad Social, publicado en el Boletín Oficial del Estado de 22 de septiembre de 1993.»

#### **Disposiciones Adicionales**

##### **Primera. Cláusula de Garantía Salarial.**

En el supuesto de que el IPC al 31 de diciembre de 2004 supere el IPC previsto para dicho año en los Presupuestos Generales del Estado, se efectuará una revisión económica en el exceso del dos por ciento, con efectos desde el 1 de enero.





Dicha revisión, en su caso, afectará a todos los conceptos retributivos salvo a las dietas.

En el supuesto de que operase la cláusula de garantía, para su efectividad, una vez conocido el dato de referencia, deberá reunirse la Comisión Paritaria del Convenio a fin de elaborar la nueva tabla aplicable.

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

### **Segunda.- Incremento Económico para los Años 2005 a 2007**

El incremento económico para los años 2005, 2006 y 2007, se fijará aplicando sobre los conceptos de salario base, gratificaciones extraordinarias, retribución de vacaciones y pluses salariales y extrasalariales el incremento que se adopte en el Convenio Colectivo Provincial de Trabajo de Construcción y Obras Públicas en cada uno de los citados ejercicios, dejando a salvo lo dispuesto en el artículo 27 del presente Convenio.

### **Disposición Final. Legislación Supletoria**

El presente Convenio se pacta en el marco del Convenio Colectivo Provincial de Trabajo de Construcción y Obras Públicas, suscrito con fecha 9 de agosto de 2002, de una parte, por el Sindicato Provincial de Construcción, Madera y Afines de CC.OO. (FECOMA-CC.OO.) y la Federación Provincial de Metal, Construcción y Afines de U.G.T. (MCA-U.G.T.), como representación laboral, y, de otra parte, por la Asociación de Promotores-Constructores de Edificios de ASEMPAL y la Agrupación Provincial de Contratistas de Obras de ASEMPAL, en representación empresarial.

En consecuencia, para todo lo no previsto en el presente Convenio Provincial, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Provincial de Trabajo de Construcción y Obras Públicas.



NIVEL CATEGORIAS PROFESIONALES	SALARIO BASE		ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA	
	€/MES	€/DIA	BIENIO	QUINQUENIO
I Personal directivo	SIN REMUNERACION FIJA			
II Personal titulado superior	1052.88		<u>€/mes</u> 25.09	<u>€/mes</u> 35.11
III Personal titulado medio, Jefe administrativo primera, Jefe Sec. Org. primera	821.98		19.59	27.42
IV Jefe de Personal, Ayudante de obra, Encargado general de fábrica, Encargado general	800.22		19.06	26.68
V Jefe administrativo de segunda, Delineante superior, Encargado general de obra, Jefe de Sección de Organización Científica del Trabajo de segunda, Jefe de compras	758.09		18.07	25.28
			<u>EUROS/DIA</u>	<u>EUROS/DIA</u>
VI Oficial administrativo de primera, Delineante de primera, Jefe o Encargado de taller, Encargado de sección de laboratorio, Escultor de piedra y mármol, Práctico de Topografía de primera, Técnico de Organización de primera	719.76	23.97	0.57	0.79
VII Delineante de segunda, Técnico de Organización de segunda, Práctico Topografía de segunda, Analista de primera, Viajante, Capataz, Especialista de Oficio	694.48	23.16	0.55	0.77
VIII Oficial administrativo de segunda, Corredor de plaza, Oficial primera de oficio, Inspector de Control Señalización y Servicios, Analista de segunda	683.16	22.76	0.54	0.75
IX Auxiliar administrativo, Ayudante Topográfico, Auxiliar de Organización, Vendedores, Conserje, Oficial segunda de oficio	669.20	22.30	0.53	0.75
			<u>EUROS/DIA</u>	<u>EUROS/DIA</u>
NIVEL CATEGORIAS PROFESIONALES	SALARIO BASE		ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA	
	€/MES	€/DIA	BIENIO	QUINQUENIO
X Auxiliar de laboratorio, Vigilante, Almacenero, Enfermero, Cobrador, Guarda Jurado, Ayudante de oficio, Especialista de primera	657.02	21.88	0.52	0.73
XI Especialista de segunda, Peón especializado	648.73	21.48	0.52	0.72
XII Peón ordinario, Limpiador/a	631.73	21.16	0.51	0.70
XIII Botones y Pinches de 16 a 18 años	407.75	13.57	0.32	0.46
XIV Trabajadores en formación				

Según anexo III

## ANEXO II

### IMPORTE DE LA RETRIBUCION DE VACACIONES Y GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

NIVEL	VACACIONES	JUNIO	NAVIDAD
II	1519.02	1519.02	1519.02
III	1193.97	1193.97	1193.97
IV	1163.33	1163.33	1163.33
V	1104.02	1104.02	1104.02
VI	1052.47	1052.47	1052.47
VII	1017.18	1017.18	1017.18
VIII	1000.39	1000.39	1000.39
IX	980.64	980.64	980.64
X	963.01	963.01	963.01
XI	946.62	946.62	946.62
XII	932.78	932.78	932.78
XIII	611.86	611.86	611.86

XIV		<b>Según anexo III</b>	
-----	--	------------------------	--

Los indicados importes se incrementarán, en su caso, con las cantidades a que ascienda la antigüedad consolidada, conforme a las siguientes cuantías:

NIVEL	BIENIO	QUINQUENIO
II	32.53	45.53
III	25.40	35.56
IV	24.71	34.60
V	23.43	32.79
VI	22.27	30.94
VII	21.56	30.00
VIII	21.10	29.30
IX	20.63	29.30
X	20.39	28.60
XI	20.16	28.13
XII	19.92	27.42
XIII	12.66	17.81

### ANEXO III

#### TABLAS SALARIALES DE CONTRATADOS PARA LA FORMACIÓN

AÑO	Porcentaje	Salario base (/día)	Importe retribución por vacaciones y extras
Excepto colectivos apartado 4.6 del Art. 18 del Convenio			
1er año	60%	13.38	588.38
2º año.	70%	15.61	686.45
3er año	85%	18.96	833.54
Colectivos del apartado 4.6 del Art. 18 del Convenio			
1er año	95%	21.19	931.61
2º año	100%	22.30	980.64

Los porcentajes que se indican en esta tabla, están referidos al salario del Nivel IX de la Tabla de Niveles y Remuneraciones (anexo I) del presente Acuerdo, de cuya aplicación resultan las cantidades que se consignan en la columna correspondiente.

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