



CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCION Y OBRAS PÚBLICAS DE CADIZ

Código del Convenio; 1100735

Capítulo I. Disposiciones Generales

Artículo 1. Ambito Funcional

1.- El presente Convenio será de obligado cumplimiento en todas las actividades propias del Sector de la Construcción, y que están enumeradas en el artículo 12 del Convenio General del Sector.

2.- Las actividades que integran el campo de aplicación de este Convenio son las que se relacionan y detallan en el Anexo 11 del citado Convenio General.

Artículo 2. Ambito Personal

1.- La normativa de este Convenio será de obligada y general observancia para todas las empresas, entidades públicas y trabajadores de las actividades a que se refiere el artículo anterior.

2.- Se excluye del ámbito del presente Convenio el personal directivo (Nivel 1). Este personal es de libre designación por la empresa. Su relación laboral se regirá por su contrato de trabajo y, en todo caso, por la normativa especial que les 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. Ambito Territorial

Este Convenio es de ámbito provincial, por lo que comprenderá a todas las empresas que desarrollen cualquiera de las actividades que se relacionan y detallan en el Anexo JI del Convenio General del Sector, siempre que el Centro de Trabajo se halle ubicado en la provincia de Cádiz.

Artículo 4. Ambito Material

1.- En cuanto a la regulación de las condiciones generales de trabajo, se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector.

2.- En materia de Clasificación Profesional, Seguridad y Salud, continuará aplicándose de forma transitoria en tanto las Comisiones creadas al efectos no pacte su regulación y la Comisión Paritaria del Convenio General lo apruebe y lo





incorpore al Convenio, las Disposiciones contempladas respectivamente en el Anexo JI y el Capítulo XVI de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica de 28 de Agosto de 1.970, cuyos contenidos se tienen por reproducidos e incorporados al presente Convenio, en tanto no se opongan a la legislación sobre la materia vigente en cada momento.

Artículo 5. Ambito Temporal

El presente Convenio entrará en vigor a partir de los 15 días de su firma por la Comisión Negociadora y su vigencia concluirá el 31 de Diciembre de 2004. No obstante, la Tabla Salarial pactada, así como las cantidades abonadas en concepto de desgaste de herramientas y ropas de trabajo, retrotraerán sus efectos a 1 de Enero de 2002, 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 2002.

Artículo 6. Procedimiento De Denuncia Y Prorroga

El presente Convenio se entenderá prorrogado tácitamente por periodos anuales, salvo que cualquiera de las partes lo denuncien con antelación mínima de tres meses a la fecha de la expiración del plazo de vigencia indicado o de la prórroga en curso. Denunciado el Convenio, las partes se comprometen a iniciar las deliberaciones del próximo en un plazo máximo de 30 días, contados desde la fecha de la notificación a la Delegación de Trabajo de dicha denuncia. Si la denuncia diera lugar a trámite de Revisión del Convenio y la duración de las consiguientes deliberaciones rebasaran el plazo de tres meses, seguirán aplicándose las Cláusulas de aquel hasta que dicho trámite finalice.

Artículo 7. Condiciones Individuales Mas Beneficio

SAS.- Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores, a título personal, tengan reconocidas por las empresas, cuando con carácter global y en cómputo anual, excedan del conjunto de mejoras del presente Convenio, manteniendo, se este respeto en un sentido estrictamente personal e individual.

Artículo 8. Vinculación A La Totalidad

En el supuesto de que la Autoridad Laboral o Jurisdiccional, en uso de sus facultades, no aprobara o anulara o no validara alguno de los pactos contenidos en el presente Convenio, éste, siendo un todo orgánico indivisible, se considerará nulo y sin efecto en su totalidad, debiéndose renegociar por las partes.

Artículo 9. Revisión De Precios

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





Capítulo II. Condiciones Generales de Ingreso

Artículo 10. Ingreso En El Trabajo

1. La admisión del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia y en ningún caso antes de que el trabajador haya cumplido 16 años.
2. Las empresas están obligadas a comunicar 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.
3. 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.

Las partes firmantes del presente acuerdo, a través de sus organizaciones, se comprometen a impedir las acciones unilaterales de quienes, al margen de la Ley y de los convenios colectivos, pretenden imponer sus condiciones de ingreso en el trabajo.

Artículo 11. Pruebas De Aptitud

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

Artículo 12. Reconocimientos Médicos

Sin perjuicio de cuantas obligaciones y criterios se establecen, en cuanto a la vigilancia de la salud, en el artículo 22 de la Ley 3t/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, las partes acuerdan:

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

Los reconocimientos periódicos posteriores al de admisión serán de libre

aceptación para el trabajador, si bien, a requerimiento de la empresa, deberá firmar la no aceptación cuando no desee someterse a dichos reconocimientos.

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

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

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

4. 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 13. Periodo De Prueba

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

a) Técnicos titulados: 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

e) 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 el 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 trabajadores titulares de la Cartilla Profesional, que les expida la Fundación Laboral de la Construcción, estarán exentos del período de prueba para los trabajos de su categoría profesional, siempre que conste en la Cartilla haber realizado trabajos de la misma en cualquier empresa anterior.

Capítulo III Contratación

Artículo 14. 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 Convenio General. Las empresas tendrán obligación de entregar al trabajador fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social.

Artículo 15. Contrato De Fijo De Plantilla

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.

Artículo 16. Contrato Para Trabajo Fijo En Obra

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

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

3. No obstante lo anterior, el personal fijo de obra podrá prestar servicios a una misma empresa, y en distintos centros de trabajo de una misma provincia siempre que exista acuerdo expreso para cada uno de los distintos centros sucesivos, durante un período máximo de tres años consecutivos-salvo que los trabajos de su especialidad en la última obra se prolonguen más allá de dicho término- sin perder dicha condición y devengando los conceptos compensatorios que correspondan por sus desplazamientos. A tal efecto suscribirán el documento cuyo modelo figura como Anexo VII del presente Convenio, que será facilitado por la Federación Provincial de Agrupaciones de Empresarios de la Construcción de Cádiz (FAEC) y que lo sellará y firmará para su validez, informando



trimestralmente a las organizaciones que forman parte de la Comisión Paritaria del Convenio, de datos sobre los documentos que se suscriban.

4. El cese de los trabajadores deberá producirse cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra hagan innecesario el número de los contratados para su ejecución, debiendo reducirse éste de acuerdo con la disminución real del volumen de obra realizada. Este cese deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación de quince días naturales. No obstante, el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable. Todo ello, sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salarios con la liquidación correspondiente al cese.

5. Si se produjera la paralización temporal de una obra por causa imprevisible para el empresario y ajena a su voluntad, tras darse cuenta por la empresa a la representación de los trabajadores del centro o, en su defecto, a la Comisión Paritaria Provincial, operarán la terminación de obra y cese previstos en el apartado 2, 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 3. Este supuesto no será de aplicación en casos de paralización por conflicto laboral propio.

6. En todos los supuestos regulados en los apartados anteriores, y según lo previsto en el art. 49.1 e) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se establece una indemnización por cese, del 4"5%, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio devengados durante la vigencia del contrato.

Artículo 17. Otras Modalidades De Contratación.

1. Los trabajadores que formalicen contratos de los regulados en el Real Decreto 2720/98, o norma que los sustituya, exceptuando el contrato fijo de obra regulado en el artículo anterior, tendrán derecho, una vez finalizado el contrato correspondiente por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización de carácter no salarial por cese del 7%, si la duración hubiera sido igual o inferior a un año, y del 4 "5%, si la duración hubiera sido superior a un año, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio devengados durante la vigencia del contrato. Esta indemnización tendrá la consideración de



establecida por la normativa específica de aplicación, a los efectos de los dispuesto en el artículo 49.1 e) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. Podrá concertarse el contrato de duración determinada previsto en el apartado 1 b) del artículo 15 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, 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 tal supuesto, se considerará que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato en los casos previstos en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, cuando se incremente el volumen de trabajo, o se considere necesario aumentar el número de personas que realicen un determinado trabajo o presten un servicio.

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

4. Contrato para la formación.

4.1. El Sector reconoce la importancia que el contemos para la formación puede tener para la incorporación, con adecuada preparación, de determinados colectivos de jóvenes.

Esta preparación debe recoger tanto el aspecto práctico de cada oficio como el conocimiento y adecuación al sistema educativo general Debemos por ello indicar la oportunidad de que la formación teórica y práctica, correspondiente a los contratos para la formación se lleve a cabo a través de las instituciones formativas de que se ha dotado al Sector.

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

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

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

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

- Minusválidos.

· Trabajadores extranjeros durante los dos primeros años de vigencia de su permiso de trabajo, salvo que acrediten la formación y experiencia necesarias para el desempeño del puesto de trabajo.

· Aquellos que lleven más de tres años sin actividad laboral.

"Quienes se encuentren en situación de exclusión social.

- Los que se incorporen como alumnos trabajadores a los programas de escuelas taller, casas de oficio y talleres de empleo.

4.6. El tipo de trabajo que debe prestar el trabajador en formación estará directamente relacionado con las tareas propias del oficio o puesto cualificado, incluyéndose las labores de limpieza y mantenimiento de los utensilios y herramientas empleadas en la labor con junta, con la diligencia correspondiente a su aptitud y conocimientos profesionales. No podrán ser contratados bajo esta modalidad por razón de edad, los menores de 18 años para los oficios de vigilante, pocero y entibador, ni para aquellas tareas o puestos de trabajo que expresamente hayan sido declarados como especialmente tóxicos, penosos, peligrosos e insalubres, con independencia de la prohibición legal de realizar horas extraordinarias y trabajo nocturno en cualquier actividad.

4.7. La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de tres años para los contenidos a los que se refiere el apartado 4.4 precedente, ni de dos años para los colectivos a que se refiere el apartado 4.5, sin perjuicio de lo establecido en el apartado

4.11. Cuando se celebre por un plazo inferior al máximo establecido en el párrafo anterior, podrá prorrogarse antes de su terminación por acuerdo entre las partes, una o más veces, por períodos no inferiores a seis meses, sin que el tiempo acumulado, incluido el de las prórrogas, pueda exceder del referido plazo máximo. El preaviso de finalización del contrato deberá ajustarse a los plazos y forma que indica el art. 28.1 del CGSC. Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.

4.8. Para la impartición de la enseñanza teórica, se adoptará como modalidad la de acumulación de horas en un día de la semana o bien el necesario para completar una semana entera de formación. En el contrato se deberá especificar el horario de enseñanza. El empresario, en el contrato de trabajo, viene obligado

a designar la persona que actuará como tutor del trabajador en formación, que deberá ser aquella que por su oficio o puesto cualificado desarrolle su actividad auxiliada por éste, pudiendo asumir las tutorías el propio empresario, siempre que desarrolle su actividad profesional en la misma obra que el trabajador en formación.

4.9. La retribución de los contratados para la formación será el siguiente:

TABLAS SALARIALES DE CONTRATADOS PARA LA FORMACIÓN

De 16 a 17 años	1 ^{er} año	55%
	2 ^o año	60%
De 18 a 21 años	1 ^{er} año	65%
	2 ^o año	70%
Colectivos sin limite de Edad mayores 21 años	1 ^{er} año	95%
	2 ^o año	100%

Porcentajes referidos al salario del Nivel IX de las Tablas de este Convenio. Dicha retribución se entiende referida a una jornada del 100% de trabajo efectivo.

4.10. El plus extrasalarial regulado en el art. 31 del Convenio se devengará por los contratados en formación en igual cuantía que para el resto de los trabajadores, durante los días que dure el contrato.

4.11. Toda situación de incapacidad temporal del contratado para la formación inferior a seis meses, comportará la ampliación de la duración del contrato por igual tiempo al que el contrato haya estado suspendido.

4.12. Si concluido el contrato, el contratado para la formación no continuase en la empresa, ésta le entregará un certificado acreditativo del tiempo trabajado con referencia al oficio objeto de la formación y del aprovechamiento que, a su juicio, ha obtenido en su formación práctica. Asimismo, el trabajador contratado para la formación tendrá derecho a una indemnización por cese del 4" 5% calculado sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio devengados durante la vigencia del contrato. La Fundación Laboral de la Construcción, a través de sus centros propios o colaboradores, dará la calificación a través de las pruebas correspondientes, previamente homologadas, tanto del aprovechamiento teórico como práctico y decidirá su pase a las categorías de oficial.

Artículo 18. Subcontratación

"Las empresas que subcontraten con otras del sector la ejecución de obras o servicios responderán ante los trabajadores de las empresas subcontratistas en





los términos establecidos en el artículo 42 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Así mismo, se extenderá la responsabilidad a la indemnización de naturaleza no salarial regulada en el artículo 35 del presente convenio, quedando limitado el ámbito de esta responsabilidad exclusivamente respecto de los trabajadores de las empresas subcontratadas obligadas por este convenio provincial. A efectos de la citada ejecución de obras o servicios, el respectivo subcontratista deberá poner en conocimiento de su contratista principal el hecho de subcontratar la totalidad o parte de los trabajos a él contratados, y en todo caso con carácter previo a la iniciación de los trabajos. A tal efecto deberá remitir cumplimentado el documento cuyo modelo se inserta en el Anexo 8 del presente convenio. De dicho documento, una copia se entregará a la representación legal de los trabajadores, .Y otra a la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, todo ello como medida de colaboración con la citada Inspección Según el art. 11 de la Ley Ordenadora de 14 de Noviembre de 1.997. La empresa principal deberá establecer bajo su responsabilidad en los centros de trabajo en que presten servicio trabajadores de empresas subcontratistas, los mecanismos de coordinación adecuados en orden a la prevención de riesgos, información sobre los mismos, y en general, a cuanto se relacione con las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores, así como higiénicas sanitarias.

Artículo 19. Subrogación De Personal En Contratas De Mantenimiento De Carreteras O Vías Ferreas

1. Al objeto de contribuir a garantizar el principio de estabilidad en el empleo de los trabajadores empleados por empresas o entidades de derecho público que se sucedan, mediante cualquier modalidad contractual, total o parcialmente, en cualquier contrata de conservación y/o mantenimiento de autopistas, autovías, carreteras o vías férreas a que se refiere el art. 12, apartado b) y el Anexo 11, apartado b) del Convenio General Estatal, 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 descubrirse 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 art. 45 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

e) 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 adjudicataria, en el momento de iniciarse el procedimiento estará obligada a tener a disposición de las empresas licitadoras la relación de todo el

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

5. Asimismo, será requisito imprescindible para que opere esta subrogación que la empresa a la que se le extingue o concluya la contrata, notifique por escrito la obligación de subrogación a la nueva empresa adjudicataria o entidad que asuma la contrata en el término improrrogable de quince días naturales anteriores a la fecha efectiva de finalización de la contrata, o de quince días a partir de la fecha de comunicación fehaciente del cese. facilitándole al mismo tiempo los siguientes documentos:

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

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

e) Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización de la Seguridad Social de los últimos cuatro meses, en los que figuren los trabajadores afectados.

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

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

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

g) En su caso, documentación acreditativa de las situaciones a que se refiere el apartado

3, párrafos a, b, e 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 !Xlf 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 periodo que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

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

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

8. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula, empresa o entidad cesante, nueva adjudicataria y trabajador, por lo que, cumplidos los requisitos establecidos en los apartados 3, 4 y 5 del presente artículo, operará en todos los supuestos de sustitución de contrataciones, partes o zonas de las mismas que resulten del a fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquellas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas o entidades que lleven a cabo la correspondiente actividad.

Todo ello con independencia de los supuestos de sucesión de empresa en los que se estará a lo dispuesto en el artículo 44 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

Capítulo IV Clasificación Profesional

Artículo 20. Clasificación Profesional

1. Las partes firmantes del Convenio General acuerdan iniciar de inmediato las negociaciones tendentes a dotar al sector de una nueva clasificación profesional que responda a las necesidades actuales del trabajo en el sector, definiendo oficios, especialidades, profesiones y grupos profesionales, así como las

consecuencias operativas de dicha clasificación, tanto en el orden funcional de prestación del trabajo, como en el orden retributivo en cuanto a su adscripción a los distintos niveles de retribución.

2. El referido acuerdo sobre clasificación profesional se establecerá fundamentalmente atendiendo a los criterios que el artículo 22 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenidos de la prestación, incluyendo en cada grupo diversas funciones y especialidades profesionales.

3. La clasificación se realizará en divisiones funcionales y grupos profesionales. Ambas circunstancias definirán la posición del trabajador en el sistema organizativo de la empresa.

3.1. Se establecerán las divisiones funcionales de técnicos, empleados y operarios.

3.2. Los factores que habrán de tenerse en cuenta para la determinación de los grupos profesionales serán: conocimientos, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

4. Las partes firmantes se comprometen a finalizar el proceso negociador al que se refiere este artículo antes del 31 de Diciembre de 2.002. Concluido, firmado y publicado el indicado acuerdo, quedará integrado en el texto de este convenio.

Capítulo V Trabajos Por Tarea, A Destajo O Por Unidad De Obra, Con Primas A La Producción O Con Incentivos.

Artículo 21. Generalidades

Estos sistemas se regulan, con carácter general, conforme al artículo 37 del Convenio General.

Artículo 22. Sectores

Se regulan específicamente los Sectores que se señalan y del siguiente modo:

A) TRABAJOS DE YESO A DESTAJO: El sistema de trabajo a destajo, en las faenas del Yeso y la Perlita será propuesto, en su caso, por las Empresas y aceptado libremente por los trabajadores. El precio/metro que en cada faena se fija sustituye al Salario Base, excluido el de domingos y festivos, que serán abonados al trabajador. Las cuantías que se mencionan serán revisadas conforme se regulan en artículo 39 del presente Convenio.

FAENAS	EUROS/METRO DESDE 01-01-02
Yeso a buena vista	1"97
Y eso Maestreado	2"80
Perlita a buena vista	3"11
Perlita Maestreada	4"38

Las cantidades fijadas para el Yeso y la Perlita, tendrán un incremento del 20% si los trabajos se realizan en huecos de escaleras. El precio del Yeso a buena vista está fijado en base a una producción diaria de 33 metros cuadrados por hombre y día. Las pagas extras de junio y diciembre y las retribuciones de vacaciones se percibirán conforme a las fijadas en la tabla salarial de este Convenio, (Anexo 11); igualmente tendrán derecho a las indemnizaciones por cese, que legalmente les correspondan.

Los trabajadores que realicen trabajos del Yeso o Perlita a destajo, percibirán también, un plus del 25% del salario base convenio. Dicho plus se abona por día trabajado. Los huecos que superen los 4 metros cuadrados se medirán a la mitad pero si superan los 6 metros cuadrados no se abonarán y los que no lleguen a los 4 metros cuadrados se medirán íntegramente. Los materiales necesarios se pondrán por la Empresa a pie de obra.

B) TRABAJOS DE ALICATADO Y SOLADO A DESTAJOS:

PRIMERO.- Las Empresas quedan obligadas al cumplimiento de las retribuciones y condiciones de trabajo que se relacionan, las cuales estarán en vigor hasta el 31 de Diciembre de 2.004 retrotrayéndose sus efectos al 1 Enero de 2.002.

SEGUNDO.- Los trabajadores que realicen faenas de alicatado y solado a destajo, tendrán derecho, además de las retribuciones que se enumeran en cada caso, a las partes proporcionales de las pagas de Junio o y Navidad establecidas en este Convenio, así como a las vacaciones y a la indemnización por cese que legalmente pudiera corresponderles.

TERCERO.- Las cuantías que se mencionan en cada una de las unidades se refieren a jornada diaria de 8 horas y a una pareja formada por un Oficial de ia y un Peón.

CUARTO.- Las Empresas situarán los materiales en planta y en una distancia no superior a 12 metros del tajo; éste estará limpio antes de iniciarse la labor y así quedara igualmente al concluirla.

QUINTO.- Las retribuciones que se relacionan y los mínimos establecidos se refieren exclusivamente a los trabajadores que realicen faenas por unidad o a

destajo, sistema de trabajo que será propuesto por las empresas que lo deseen y aceptado libremente por los trabajadores.

SEXTO.- RETRIBUCIONES.

- En trabajos de alicatado o cerámica en suelo los trabajadores percibirán por la realización de un mínimo de 13 metros cuadrados en jornada diaria las retribuciones económicas que establece el Convenio, incluidas las partes proporcionales de sábados, domingos y fiestas. Cuando el mínimo alcanzado sea de 16 metros cuadrados percibirán el 125% de las mencionadas retribuciones.

El exceso de metros que sobrepasen de los 16 se retribuirá a 4 "30 Euros metro cuadrado.

Los huecos que no sobrepasen los 2 metros cuadrados se medirán a cinta corrida. Los que sobrepasen los 2 metros cuadrados se abonarán al 50%, no abonándose los que sobrepasen los 4 metros cuadrados y los que no alcancen en altos y bajos.

- En solería el mínimo equivalente a las retribuciones económicas del Convenio, antes citada, será de 25 metros cuadrados y de 30 metros cuadrados los correspondientes al 125%.

El exceso de metros que sobrepase los 30 metros cuadrados se retribuirá a 2"10 Euros.

-En la colocación de rodapiés el mínimo equivalente a las retribuciones en Convenio referidas será de 74 metros lineales y de 91 metros lineales las correspondientes al 25%

El exceso de metros lineales se abonará a 0"76 Euros metro.

-En la colocación de plaquetas en piezas el mínimo equivalente a las retribuciones en Convenio será de 11 metros cuadrados siendo de 14 metros cuadrados a las que corresponden el 25% de las retribuciones.

El exceso de metros que sobrepase los 14 metros cuadrados se retribuirá a 5"04 Euros metro cuadrado.

-14 X 28 en terraza se abonarán en iguales cuantías y metros que las expuestas para las plaquetas en pieza.

- 14 X 28 en cubierta incluyendo zavaletas, el mínimo equivalente al Convenio será de 13 metros cuadrados, siendo de 16 metros cuadrados a los que corresponden el 125 % de las retribuciones.

El exceso de metros se abonarán a 4 "21 Euros metro cuadrado.

-En la colocación de mármol se abonará en iguales cuantías y metros que las expuestas en el apartado 14 X 28 en cubierta.

SEPTIMO.- Los trabajadores contratados a destajo habrán de respetare] horario de la obra según Convenio.

OCTAVO.- Las cuantías que se mencionan serán revisadas conforme se regulan en el artículo 39 del presente Convenio.

C) TRABAJOS DE ESCAYOLA A DESTAJO.-

PRJMERO.- Las empresas quedan obligadas al cumplimiento de las retribuciones y condiciones de trabajo que se relacionan, las cuales estarán en vigor hasta el 31 de Diciembre de 2.004, retro trayéndose sus efectos al 1 de Enero de 2.002. Afecta a la totalidad de las Empresas y trabajadores que realicen faenas del sector de la Escayola de la provincia de Cádiz.

SEGUNDO.- Las retribuciones que se relacionan y los metros establecidos se refieren, exclusivamente, a los trabajadores que realicen faenas por unidad o a destajo, sistema de trabajo que será propuesto por las empresas y aceptado libremente por los trabajadores.

TERCERO.- El precio/metro que en cada faena se fija, sustituye al salario base establecido en este Convenio, incluido el correspondiente al de Sábado, Domingo y Festivos.

Los trabajadores que realicen faenas en Escayola a destajo, además de las retribuciones por precio/metro que se enumeran en cada caso, tendrán derecho, también, a percibir los siguientes conceptos económicos:

- El de Plus Extrasalarial, en la cuantía que se fija en este Convenio y que se percibirá por día trabajado.

-Las Pagas Extraordinarias de Junio y Diciembre y las vacaciones que se abonarán cada una de ellas según figura en el Convenio.

-Indemnización por cese, cuando legalmente corresponda.

- Percibirán también, cuando les correspondan, los otros conceptos económicos que están regulados en este Convenio y en la cuantía que se fija en el mismo. entre ellos Plus de asistencia, antigüedad, herramientas, ropa, dietas, etc.

CUARTO.- Los trabajadores de escayola a destajo percibirán además un plus del25% del Salario Base Convenio por día efectivo de trabajo.

QUINTO.- Con respecto a las mediciones, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

-La forma de medir será a cinta corrida, sin descontar los pilares.

-Los huecos que pasen de 6 metros cuadrados no se abonarán, los huecos de 4 a 6 metros cuadrados se medirán.

-Los metros realizados se totalizarán por períodos mensuales salvo que trabajador y empresa acuerden un periodo inferior.

SEXTO.- En alturas superiores a 3 metros, trabajará un Oficial y un Peón, éste último a cargo de la empresa.

SEPTIMO.- Los materiales estarán situados en planta y a una distancia del tajo no superior a 20 metros.

OCTAVO.- Durante el 2.002 el precio del metro cuadrado de colocación de falso techo en placa lisa, en obra, será de 3"57 Euros en base a una producción diaria, en jornada de 8 horas, de 15 metros cuadrados, siendo ésta la cuantía que figurará en nómina en sustitución del salario base convenio.

Asimismo queda fijado el precio y número de metros de las siguientes faenas en sistema a destajo:

FAENAS	Nº METROS	EUROS
Falso techo con placas decoradas	12 m	4"69
Tabicad c0,10 a 0,50	17ml	3"13
Tabica de 0,51 a 1	12 ml	4"69
Cascarilla hasta 0,30	12 ml	4"44
Cascarilla de 0,31 a 0,50	10 ml	5"94

Los precios de las faenas no reguladas así como las que se realicen en trabajos con dificultad por lo complicado de su ejecución o faenas especiales, serán fijados de común acuerdo entre empresa y trabajador.

NOVENO.- Con respecto a la contratación, preavisos de ceses y finiquitos, se estará a lo dispuesto en el presente Convenio.

DECIMO.- Las cuantías que se mencionan serán revisadas conforme se regulan en el artículo 39 del presente Convenio.

Capítulo VI Percepciones Económicas Salariales

Artículo 23. Salario Base

El salario base para el año 2.002 del personal afectado por este Convenio, según



niveles y categorías definidos en el Anexo 1, se contiene en la tabla que figura como Anexo II de este texto. Para los años 2.003 y 2.004 se estará a lo dispuesto en el artículo 39 del presente Convenio. Por cada día de trabajo efectivo en jornada normal se devengarán las partes proporcionales del salario base correspondiente a los sábados, domingos y festivos.

Artículo 24. Plus De Asistencia Y Actividad.

Este Plus se devengará por cada día efectivamente trabajado con el rendimiento normal exigible y su cuantía para el año 2.002 se fija en el Anexo 11 para cada una de las categorías profesionales. Para los años 2.003 y 2.004 se estará a lo dispuesto en el artículo 39 del presente Convenio. Reconociéndose el grave problema que para la sociedad supone el absentismo y el quebranto que para la economía produce, el plus de asistencia se perderá en un día por cada dos de falla injustificada al trabajo, en el plazo de un mes.

Artículo 25. Antigüedad

Como consecuencia de la abolición del concepto y tratamiento del Complemento Personal de Antigüedad, en sus aspectos normativos y retributivos, derivados del Acuerdo Sectorial de Construcción, publicado en el B.O.E. de 21 de Noviembre de 1. 996, los trabajadores mantendrán y consolidarán los importes a los que tuvieron derecho por el Complemento Personal de Antigüedad a la fecha de publicación del mencionado acuerdo. Al importe anterior así determinado se añadirá, 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 a la fecha del 21-11-96, 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 tendrá en cuenta las cuantías que para cada categoría y nivel fija el presente Convenio. Los importes obtenidos, según los apartados anteriores, se mantendrán invariables y por tiempo indefinido como 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. La Antigüedad Consolidada, en cada caso, queda fijada en los Anexos III, IV- 1 y IV- 2 del presente Convenio.

Artículo 26. Complemento Por Discapacidad

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

Grados de discapacidad	Importe bruto por mes natural
Comprendido entre el	Del complemento
13% y 22%	15 Euros
23% y 32%	21 Euros
33% superior	30 Euros

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

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

Artículo 27. Gratificaciones Extraordinarias

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

2.- 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 II de este Convenio, al que se adicionará la antigüedad consolidada correspondiente, según el Anexo IV -2. Para los años 2.003 y 2.004 se estará a lo dispuesto en el artículo 39 del presente Convenio.

3.- Dichas pagas extraordinarias no se devengarán mientras dure cualquiera de las causas de suspensión de contrato previstas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 28. Proporcionalidad En El Devengo De Las Pagas Extraordinarias

El importe de las pagas extraordinarias para el personal que, en razón de su permanencia, no tenga derecho a la totalidad de su cuantía, será prorrateado 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, teniendo en cuenta que la de Junio se devenga en el primer semestre natural de cada año y la de Diciembre en el segundo.



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.

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

Artículo 29. Retribución De Las Vacaciones

Las vacaciones se retribuirán conforme al Anexo 11 del presente Convenio, añadiéndose, en su caso, lo que corresponda por antigüedad consolidada según el Anexo IV -2.

Artículo 30. Trabajos Excepcionalmente Penosos, Tóxicos O Peligrosos

1.- A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonárseles un incremento del 20% de su salario base. Si estas funciones se efectuaran durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el plus será del 10%.

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.

2.- Tendrán la condición de trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos los siguientes:

a) Cuando sea preceptivo el uso del cinturón de seguridad.

b) En andamios, con altura superior a 3 metros.

e) En bambas.

d) En la realización de trabajos de máquinas cortadoras de ladrillos, terrazos, mármoles y apertura de regatas con máquina.

e) En trabajos de limpieza y pintura de tanques de barcos, interior de barcos, chorreos y pistola en general.

O En trabajos de limpieza, conservación y reparación de alcantarillado.

3.- Con independencia de lo dispuesto en los apartados 1º y 2º del presente artículo, tendrán la consideración de excepcionalmente peligrosos los trabajos de manipulación de cargas con grúas, telescópicas o carretillas elevadoras de más de 2.000 Kg., retribuyéndose los mismos con un Plus de Peligrosidad:



-Para estos trabajadores se cuantifica el Plus, por día trabajado, con independencia del número de horas realizadas:

Desde 01-01-2002	5"23 Euros
Desde 01-01-2003	6"00 Euros
Desde 01-01-2004	6"75 Euros

- Si durante este período se regulara y creara un nuevo concepto retributivo para la actividad de gruísta, maquinista de telescópicas o de carretillas elevadoras de más de 2.000 Kg., bien reglamentariamente o por pacto o convenio colectivo de ámbito superior al provincial, acordado por las organizaciones firmantes del presente Convenio, el concepto de Plus fijado en este Convenio Provincial se adecuará en su denominación a la que se concrete en el ámbito superior, manteniéndose las cuantías fijadas en el Convenio Provincial de ser éstas más favorables para este colectivo.

Artículo 31. 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 considerarán horas extraordinarias estructurales las motivadas por pedidos o puntas de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno y pérdida o deterioro de la producción, o por cualquier circunstancia de carácter estructural que altere el proceso normal de producción.

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 fijados para las mismas en el punto 3 del presente artículo.

6.- Las horas extraordinarias se abonarán en la cuantía que figura en el Anexo III.

Para los años 2.003 y 2.004 se estará a lo dispuesto en el artículo 39 del presente Convenio.

7.- Con independencia de los límites establecidos en el número 3 de este artículo,

las partes, a fin de mantener o, en su caso, incrementar el volumen de empleo, instan a empresas y trabajadores afectados a que, cuando por razones técnicas, organizativas o productivas sea posible, tiendan a la supresión o reducción de las horas extraordinarias.

Capitulo VII Conceptos Extrasalariales E Indemniza Torios Y Asistenciales

Articulo 32. Plus Extrasalarial De Transporte

Con el fin de compensar los gastos que se producen a los trabajadores para acudir a sus puestos de trabajo, teniendo en cuenta la movilidad de los mismos, que constituye una característica del Sector, y cualquiera que sea la distancia a recorrer, se establece un Plus Extrasalarial de Transporte para todas las Categorías y Niveles en la cuantía que se especifica en la Tabla del Anexo II. Para los años 2.003 y 2.004 se estará a lo dispuesto en el artículo 39 del presente Convenio. Este plus se percibirá por día realmente trabajado de lunes a viernes de cada semana. Dicho devengo sustituye a los Pluses de Distancia y Transporte establecidos en las Ordenes Ministeriales de 10 de febrero, 4 de junio y 24 de septiembre de 1.958 y Resolución de 5 de junio de 1.963.

Articulo 33. Desgaste De Herramientas

A todo trabajador que por decisión de la Empresa aporte herramental necesario al trabajo, le serán abonadas por día efectivo de trabajo en concepto de desgaste de herramientas las siguientes cuantías:

Desde 01-01-2002	0"75 Euros
Desde 01-01-2003	0"80 Euros
Desde 01-01-2004	0"85 Euros

Articulo 34. Ropa De Trabajo

La Empresa proporcionará, cada seis meses, al trabajador una prenda adecuada de trabajo con la obligación por parte de éste de utilizarla.

De no proporcionársela, le abonará por día efectivo de trabajo con la obligación, en este caso, por parte del trabajador, de utilizar prenda adecuada

Desde 01-01-2002	0,60 Euros
Desde 01-01-2003	0"65 Euros
Desde 01-01-2004	0"70 Euros

Articulo 35. Dietas Y Medias Dietas Y Gastos De Locomoción

Estos conceptos extrasalariales se contienen en el capítulo correspondiente de movilidad geográfica.

Artículo 36. 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:

En los años 2002 y 2003	2.50 Euros
En los años 2004	3.000 Euros

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

En el año 2002	36.000 Euros
En el año 2003	38.000 Euros
En el año 2004	39.000 Euros

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

En el año 2002	20.000 Euros
En el año 2003	21.000 Euros
En el año 2004	22.000 Euros

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.

Artículo 37. Indemnizaciones En Caso De Incapacidad Temporal. Accidente De Trabajo O Enfermedad Profesional.

En caso de incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional y mientras el trabajador permanezca en alta en la Seguridad Social a cargo de la empresa, abonará ésta al productor la diferencia entre la prestación correspondiente a cada situación y la suma del salario base establecido en este convenio más el plus de asistencia, las partes proporcionales de pagas extras y la





antigüedad en su caso.

2. ACCIDENTE NO LABORAL O ENFERMEDAD COMUN.

- Sí la Incapacidad Temporal deriva de enfermedad o accidente no laboral, la indemnización a que se ha hecho referencia en el apartado 1 de este artículo, jugará desde el primer día de la baja si el productor está en régimen de hospitalización.

- Si no está en régimen de hospitalización, es decir, si está en situación de baja domiciliaria o ambulatoria, la empresa abonará la diferencia entre la prestación correspondiente a la situación y el salario base más la antigüedad, en su caso, desde el día del 8º al 20º. A partir del día 21º esa diferencia será del salario base, más plus de asistencia, partes proporcionales de pagas extras, más antigüedad en su caso.

3. Los productores en situación de baja por cualquiera de estas causas, vendrán obligados a aceptar cualquier reconocimiento, por medio de médicos designados por la empresa cuando esta lo considere conveniente. Caso de negarse a este reconocimiento, perderá el derecho a percibir las indemnizaciones citadas, así como en el caso de comprobarse por el médico designado que se infringen las condiciones señaladas en la baja o parte de confirmación correspondiente. Todo trabajador que por accidente de trabajo o enfermedad profesional, ocurrida en su servicio a la empresa, quede inválido o incapacitado total o parcial para su trabajo habitual tendrá derecho preferente a ocupar en dicha empresa aquellos puestos de trabajo cuyas facultades le permitan desempeñar.

Artículo 38. Premio De Natalidad

La Empresa abonará un premio de natalidad en la cuantía de diez días de salario Convenio para todo el personal de la Empresa. Este premio se hará efectivo por el solo hecho del parto y por cada hijo habido.

Capítulo VIII Clausula De Garantía Salarial

Artículo 39. Clausula De Garantía Salarial Y Revisión Salarial Para Los Años 2.003 Y 2.004

En el supuesto de que el Índice anual de Precios al Consumo al 31 de Diciembre del 2.002, supere el dos por ciento (2%), correspondiente al I.P.C. previsto para el año 2.002 en los Presupuestos Generales del Estado, se efectuará una revisión económica en el exceso producido, a efectos de que sirva de base para las retribuciones del año siguiente. Esta revisión afectará a los conceptos económico siguientes; Salario Base, Pluses Salariales y Extrasalariales, Gratificaciones Extraordinarias y Vacaciones. Para los años 2.003 y 2.004 se estará a lo que se determine en el correspondiente acuerdo sectorial nacional para dichos años.



A los efectos mencionados en los párrafos anteriores, en fecha oportuna, se reunirá la Comisión Paritaria del presente convenio para su aplicación efectiva, elaborando las tablas correspondientes.

Capítulo IX Compensación Y Absorción; Pago Del Salario; Recibo Del Salario

Artículo 40. Absorción Y Compensación

- 1.- Las percepciones económicas cuantificadas que se establecen en este Convenio tienen el carácter de mínimas.
- 2.- A la entrada en vigor del presente Convenio, las empresas afectadas podrán absorber y compensar los aumentos o mejoras que contiene, 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 solo se podrán efectuar comparando globalmente conceptos de naturaleza salarial o de naturaleza extrasalarial y en cómputo anual.

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 de[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, 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. Recibo De Salario

Las Empresas deberán hacer figurar debidamente especificados en el recibo de salarios todos y cada uno de los conceptos devengados por el trabajador, así como las deducciones legales y las pactadas por Convenio. Para dar mayor efectividad a lo pactado se considerará nulo, y por tanto no sujeto a absorción o, en su caso, a compensación, aquellas cantidades que no figuren en dichos recibos oficiales.

Capitulo X Tiempo De Trabajo

Artículo 43. Jornada

La jornada ordinaria anual será durante el período de vigencia del presente convenio la que se establece a continuación;

Año 2.002	1.756 horas
Año 2.003	1.752 horas
Año 2.004	1.750 horas

2. La jornada ordinaria semanal será de cuarenta (40) horas de trabajo efectivo durante la vigencia del presente Convenio.

3. El calendario laboral para el año 2.002 figura como Anexo V, en el que se recogen como fiestas locales los dos días que corresponden a la ciudad de Cádiz, fiestas que serán sustituidas en cada localidad por las suyas propias, en dicho calendario figuran como jornadas no laborales los días 16 de Agosto, 24 y 31 de Diciembre.

4. Los calendarios para los años .2003 y 2.004 serán establecidas por la Comisión Paritaria de este convenio una vez fijadas las fiestas nacionales, autonómicas y locales para dichos años.

5. Durante los meses de Noviembre, Diciembre, Enero y Febrero se faculta a las empresas para iniciar la jornada de trabajo a las 8"30 horas de la mañana, con el fin de acomodar la misma a la existencia de luz natural.

6. Durante la vigencia del presente convenio regirá una jornada de verano que abarcará los siguientes períodos:

Año 2.002	desde 8 de Julio al 25 de Agosto
Año 2.003	desde 7 de Julio al 24 de Agosto
Año 2.004	desde 5 de Julio al 29 de Agosto

La jornada de verano será de 07"30 a 14"30 horas, de lunes a jueves, con una interrupción de 15 minutos para tomar el bocadillo, siendo en este período de verano la jornada de los viernes de 08"00 a 12"30 horas, en el año 2.002 durante los días 12, 19 y 26 de Julio y el 2,9 y 23 de Agosto.

7. No obstante lo contenido en los números 3, 5 y 6 del presente artículo, los empresarios y los representantes legales de los trabajadores podrán establecer, en los centros de trabajo antes del día 30 de Enero de cada año, diferente distribución de la jornada anual, sin que pueda sobrepasar en el año las horas de trabajo establecidas en el apartado 1 de este artículo, ni de nueve horas ordinarias diarias de trabajo.

8. En cada centro de trabajo la empresa expondrá en Jugar visible el calendario laboral pactado en el Convenio Provincial o en el propio centro de trabajo.

Artículo 44. Prolongación De La Jornada

El trabajo de los operarios con funciones de mantenimiento y reparación de instalaciones o maquinaria, necesarias para la reanudación o continuidad del proceso productivo, así como del personal que ponga en marcha o cierre el trabajo de los demás, podrá 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 45. Turnos De Trabajo

1 -Las empresas podrán establecer, tumos de trabajo por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, de conformidad con el art. 41 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2.- Las empresas, que las características de su actividad, necesiten establecer jornada ininterrumpida durante las veinticuatro horas del día, organizarán los tumos 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 tumos, se podrá computar por períodos de hasta cuatro semanas el medio día de descanso semanal previsto en el apartado I del art. 37 del texto

refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en los términos que establezca la vigente normativa al respecto.

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

Artículo 46. 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 periodo 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 artículo 95 del Convenio General del Sector.

En cualquier caso, las empresas vendrán obligadas a satisfacer sin derecho a recuperación, un máximo de doce días de inclemencia al año. Comprenderá este derecho un día al mes, acumulables durante el período de un año a que se ha hecho referencia. La acumulación será proporcional al tiempo que el productor lleve en la empresa. Será obligación de los productores la presencia y permanencia en la obra.

Artículo 47. Vacaciones

1.- El personal afectado por el presente Convenio Provincial, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de TREINTA (30) 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 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 este el trabajador continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia entre la retribución de vacaciones y la prestación de I.T...

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 vacaciones, 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.

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

7.- Las vacaciones se retribuirán conforme se determina en el Anexo II del presente Convenio.

Artículo 48. 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, aumentándose en un día por cada año de antigüedad del trabajador hasta un máximo de veinte en total.

b) Cuatro días naturales por nacimiento o adopción de un hijo.

e) Un día, por matrimonio de hijos.

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

e) Tres días naturales, por enfermedad, accidente u hospitalización del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.



t) 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 reconocido.

h) Tres días al año para la obtención del D.N.I., pasaporte o carnet de conducir sin posibilidad de usar más de un día en cada una de estas gestiones.

Cuando por los motivos expresados en los apartados b), e), 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 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 persona!. 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 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 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 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 su 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.

4.- 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 actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella. 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 hombre. 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 XI Movilidad Funcional

Artículo 49. 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 50. Trabajos De Superior Categoría

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

2.- Transcurrido dicho período, el trabajador podrá reclamar de la empresa la clasificación profesional adecuada y, si ésta no resolviese favorablemente, al respecto, en 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, en los supuestos de sustitución por servicio militar obligatorio, incapacidad temporal, maternidad, permiso y excedencias forzosas o especiales en los que la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan.

Artículo 51. 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 de cómputo los supuestos de averías 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 le podrá exigir que realice trabajos de categoría superior a aquella por la que se le retribuye.

Artículo 52. Personal Con 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 le asigne podrá interponer la oportuna reclamación ante la jurisdicción competente.

Artículo 53. 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 la 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 conocimiento y experiencia, asignándosele la clasificación profesional correspondiente a sus nuevas funciones, así como la remuneración que corresponda a ésta.

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

Capítulo XII Movilidad Geográfica

Artículo 54. Dietas

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

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

3.- Cuando el empresario organice y costee la manutención y alojamiento del personal desplazado, siempre que reúna las condiciones exigibles y suficientes, solamente satisfará 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 de trabajo.

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

6.- El importe de la dieta completa y de la media dieta es el siguiente:

Año	Dicta completa	Media Dicta
2.002	30"00 Euros	10"38 Euros

2.003	32"00 Euros	11"00 Euros
2.004	33"00Euros	11 "50 Euros

Artículo 55. Locomoción

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

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

Capítulo XIII Extinción De La Relación Laboral

Artículo 56. 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 Estatuto de los Trabajadores en sus artículos 49 a 57, ambos inclusive, y a lo dispuesto en los artículos 16 y 17 de este Convenio.

Artículo 57. 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.

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

Artículo 58. Finiquitos

El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador, para que surta plenos efectos liberatorios, deberá ser conforme al modelo que figura como Anexo VI de este convenio y con los requisitos y formalidades establecidos en los



números siguientes. La Confederación Nacional de la Construcción lo editará y proveerá de ejemplares a todas las organizaciones patronales provinciales. Toda comunicación de cese o de preaviso de cese, deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito en el modelo citado. Cuando se utilice como propuesta, no será preciso cumplimentar la parte que figura después de la fecha y lugar.

El recibo de finiquito, que será expedido por la Federación Provincial de la Construcción (F.A.E.C.) tendrá validez únicamente dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido. La organización patronal (F.A.E.C.) vendrá obligada a llevar un registro que contenga los datos anteriores expresados. 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 apartados 2 y 3 de este artículo. El trabajador podrá estar asistido por un representante de los trabajadores o, en su defecto por un representante sindical de los sindicatos firmantes del presente Convenio, en el acto de firma del recibo de finiquito.

Artículo 59. Jubilación

Se reconocen dos clases distintas de Jubilación, como medidas para fomentar el empleo:

A. JUBILACIÓN FORZOSA. Como política de fomento del empleo y por necesidades del mercado de trabajo en el sector, se establece la jubilación forzosa 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.

B. JUBILACIÓN ANTICIPADA.

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

Capítulo XIV Temas Sindicales

Artículo 60. Representación Unitaria

Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, en los términos regulados en el Título II del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en los siguientes apartados:

a) Dada la movilidad del personal del Sector de la Construcción, y de conformidad con el artículo 69.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se pacta que la antigüedad mínima en la empresa para ser elegible queda





reducida a tres meses.

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

En caso de que se produzca un incremento de plantilla, se podrán celebrar elecciones parciales, en los términos establecidos en el artículo 13.1 del Real Decreto 184411994, de 9 de Septiembre.

e) Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal en cada centro de trabajo y para el ejercicio de sus funciones de representación podrán acumular trimestralmente, el crédito de horas sindicales retribuidos que otorga el Estatuto de los Trabajadores con la escala que establece. Asimismo, los representantes legales con el Sindicato al que pertenezcan, tendrán derecho a la acumulación de hasta el 50% de las horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones, en uno o varios de ellos.

Artículo 61. Representación Sindical

En materia de representación sindical se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 1 1/1985, 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 pertenezcan, tendrán derecho a la acumulación de horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones, en uno o varios de ellos, sin rebasar el máximo total de horas legalmente establecido.

Artículo 62. Elecciones Sindicales (Trabajadores No Fijos De Plantilla).

En las empresas o centros de trabajo en los que se hayan celebrado o celebren Elecciones Sindicales, a tenor de lo establecido en el Artículo 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 existan trabajos de su especialidad y permanezcan en alta, al menos, seis de los representados, sin que en ningún caso esta prórroga tenga que suponer el pase a fijo de plantilla.

Artículo 63. Responsabilidad De Los Sindicatos

Los Sindicatos, en los términos previstos en el artículo 5ª 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 64. Boletines De Cotización A La Seguridad

SOCIAL.- Las Empresas están obligadas a entregar copia de los boletines de cotización a la Seguridad Social a los representantes de los trabajadores.

Artículo 65. Información Laboral Y Sindical

Para exclusiva información de los trabajadores del centro de trabajo, las empresas facilitarán un tablón de anuncios a fin de que los representantes de los trabajadores puedan informar de las materias laborales y sindicales que crean oportuno, fuera de las horas de trabajo.

Artículo 66. Asambleas En Los Centros De Trabajo

Los trabajadores fuera de la jornada de trabajo y previa autorización del empresario, podrán realizar, en su centro de trabajo, asambleas, comprometiéndose por escrito la Central a la que pertenezcan los trabajadores solicitantes, al mantenimiento del orden y responsabilizándose de cualquier alteración que pudiera producirse.

Artículo 67. Cuota Sindical En Nomina

De acuerdo con la Ley Orgánica 11/1985 de 2 de Agosto de Libertad Sindical, las Empresas y a requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales firmantes de este convenio, descontarán, en la nómina mensual, el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones hasta la indicación en contrario. La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical de la Empresa si la hubiere.

Capítulo XV Fondo Económico Y Asistencial

Artículo 68. Fondo Económico Y Asistencial

Se fija una cuota de 0"18 Euros con cargo a la Empresa por trabajador y día trabajado, con destino al Fondo ya existente y otra, a cargo del trabajador de 0"11 Euros por día trabajado. La Comisión Paritaria del Convenio, conforme





prescribe el Estatuto del Fondo, será la encargada de su administración, siendo su sede en Avda. de Andalucía nº 16, bajo, teléfono 956-252660. El Estatuto vigente del Fondo Económico y Asistencial figura como Anexo VII al Convenio provincial del Sector de 1.995. La obligación directa del pago corresponde a las empresas, tanto en lo que se refiere a su aportación como a la de sus trabajadores, deduciéndosela a éstos en el correspondiente recibo de salario. El ingreso mensual, con la relación nominal de trabajadores, mediante impreso o disquete informático que facilitará el Fondo, deberá hacerse en cualquiera de las siguientes cuentas corrientes que figuran a nombre del Fondo Económico y Asistencial de la Construcción:

-C/C 2103 4000 65 3300039947 Oficina Principal de Cádiz, Unicaja.

-C/C 2071 1200 1 t 00043630390 Oficina Principal de Jerez, Caja San Fernando, Sevilla-Jerez.

~C/C 0182 5682 70 0200124927, Banco Bilbao~ Vizcaya.

Disposiciones Adicionales

PRIMERA.- CONVENIO GENERAL ESTATAL. En lo no regulado en el presente Convenio se estará a lo establecido en el Convenio General Estatal.

SEGUNDA.- COMISION PARITARIA DEL CONVENIO. Se crea una Comisión Paritaria compuesta de seis miembros, designados por mitad por cada una de las partes sindical y empresarial y con las funciones que a continuación se enumeran:

a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.

b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.

e) 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 y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio.

d) Recibir informes y constatar, cuando se den los supuestos previstos en el artículo 16, apartado quinto, en los casos de paralización temporal de una obra.

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 forman parte del mismo.

PROCEDIMIENTO DE FUNCIONAMIENTO:

1) El Empresario o trabajador que lo estime oportuno, podrá dirigirse a la Comisión, por escrito, remitiéndolo a la sede de la Federación Provincial de





Agrupaciones de Empresarios de la Construcción (calle Hibiscos nº 1 de Cádiz) o de los Sindicatos Comisiones Obreras (Avda. Andalucía no 6-4º de Cádiz) o Unión General de Trabajadores (Avda. Andalucía nº 6-6º de Cádiz), planteando la cuestión que estime debe conocer y resolver la Comisión Paritaria.

2) El receptor del escrito lo comunicará a la otra parte en el plazo de cuarenta y ocho horas y, en el término de quince días, celebrarán reunión, fijada de común acuerdo, para estudiar el tema planteado.

3) En la reunión citada, se intentará llegara un acuerdo, teniendo la parte sindical y la patronal un único voto, cada una, cualquiera que sea el número de los asistentes. Tanto si se logra acuerdo como caso contrario, o si se entendiera que el tema no corresponde a la Comisión, se redactará escrito de contestación que se hará llegar al iniciador del procedimiento y, en su caso, se elevará consulta a la Comisión Paritaria del Convenio General del Sector.

Integran esta Comisión Paritaria los siguientes vocales:

SOCIALES TITULARES

D. Antonio Barrera Soria (CC.OO.).

D. Agustín González Bornes (CC.OO.).

D. Manuel Diaz Carrasco (U.G.T.)

D. Javier Espinar Bollullo (U.G.T.)

EMPRESARIOS TITULARES

D. Julio Checa Fernández de Bobadi!la.

D. Luis Rivera Malina.

D. Diego Muñoz del Rey.

D. Emilio Corbacho Domínguez.

SOCIALES SUPLENTE

D. Manuel Moreno Candón (CC.OO.).

D. Manuel Caballero Cala (CC.OO.).

D. José Fernández Alcalde (U.G.T.)

D. Jase Ant. Pardo Moreno (U.G.T.)



TERCERA.-COMISION PARITARIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

1.- La Comisión Paritaria del Convenio a que se refiere la anterior disposición adicional, actuará como Comisión de Seguridad y Salud en el Trabajo de Construcción.

2.- Dependerá de la Comisión Paritaria nacional de esta materia (Disposición Final del Convenio General) y coordinará sus acciones, a nivel provincial, con las que, con carácter estatal, se lleven a cabo.

3.- Hasta tanto la Comisión de Seguridad y Salud en el Trabajo incorpore al Convenio General un anexo sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, se seguirá aplicando en cuanto no se oponga a lo prescrito en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, lo dispuesto sobre la materia en la derogada Ordenanza Laboral de la Construcción de 28 de agosto de 1.970, en su capítulo XVI, excepto las secciones Primera y Segunda.

4.- Esta Comisión Paritaria de Seguridad y Salud en el Trabajo, Provincial, concreta sus funciones en analizar la situación de la Construcción en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, limitada al ámbito provincial, para promover las medidas necesarias para su mejoramiento, con el objeto fundamental de concienciar a todos en esta materia y reducir la siniestralidad.

CUARTA.-INTEGRACION SOCIAL DE MINUSVALIDOS. 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.

QUINTA.- FORMACION CONTINUA. Para aquellos trabajadores que asistan a acciones formativas presenciales, correspondientes a la convocatoria de la Fundación Tripartita para la Formación Continua durante los años de vigencia del presente acuerdo, gestionadas por la Fundación Laboral de la Construcción, el 50% de las horas que precise esa acción será dentro de la jornada laboral, o se deducirán de la misma en dicho porcentaje, siempre que se den las siguientes condiciones:

a) La empresa podrá denegar la asistencia de un trabajador a una acción formativa, mediante resolución motivada, por razones técnicas, organizativas o de producción. En caso de denegación el trabajador podrá recurrir ante la Comisión Territorial del 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.



e) El 50% de las horas a cargo de la empresa supondrá un máximo anual de 20 horas por trabajador, pudiendo distribuirse en una o varias acciones formativas.

d) El trabajador solicitante deberá haber superado el 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 III Acuerdo Nacional de Formación Continua, se registrarán por lo dispuesto en el mismo.

Disposición Final

PRIMERA.- ABONO DE LOS ATRASOS DERIVADOS DE LA SUBIDA DEL CONVENIO.-
Teniéndose en cuenta lo avanzado del año, las partes firmantes del presente Convenio recomiendan a las empresas que los abonos de los atrasos, derivados de la subida del Convenio, lo efectúen con la mayor prontitud posible. En todo caso los mismos deberán estar abonados una vez transcurrido 15 días desde la publicación del texto del Convenio en el B.O.P.

Anexo I Tabla De Niveles Y Categorías Profesionales

I.- Personal Directivo.

II.- Personal Titulado Superior.

III.- Personal Titulado medio, Jefe Administrativo de 1ª, Jefe de Sección de Organización de 1ª

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

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

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

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



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

IX.- Auxiliar Administrativo, Ayudante Topográfico, Auxiliar de Organización, Vendedores, Conserje, Oficial 2ª de oficio.

X.- Auxiliar de laboratorio, Vigilante, Almacenero, Enfermero, Cobrador, Guardajurado, Ayudante de oficio, Especialista de 1ª.

XI.- Especialista de 2ª, Peón Especializado.

XII.- Peón Ordinario, Limpiador/a.

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

Anexo II Tabla Salarial Año 2.002

NIVEL	SALARIO BASE DIA	PAGA EXTRA JUNIO JUNIO	PAGA EXTRA DICIEMBRE	RETRIBUCION DE VACACIONES
II	42"27	1.973"64	1.973"64	1.973"64
III	30"42	1.421"00	1.421"00	1.421"00
IV	29"66	1.384"64	1.384"64	1.384"64
V	28"73	1.342"29	1.342"29	1.342"29
VI	26"65	1.244"33	1.244"33	1.244"33
VII	25"14	1.173"75	1.173"75	1.173"75
VIII	24"68	1.152"79	1.152"79	1.152"79
IX	23"96	1.120"29	1.120"29	1.120"29
X	23"39	1.091"61	1.091"61	1.091"61
XI	23"00	1.073"66	1.073"66	1.073"66
XII	22"76	1.062"54	1.062"54	1.062"54
XIII	16"81	785"35	785"35	785"35

Nota: Plus Extras. Día/Trabajado será de 4,53 para todas las categorías, Plus Asisten. Día/Trabajado será de 2,1 O para todas las categorías

ANEXO III VALOR HORAS EXTRAORDINARIAS AÑO 2.002

NIVEL	SIN ANTIGUEDAD	CUANTIAS PARA AÑADIR A LA PRIMERA COLUMNA SEGUN ANTIGUEDAD CONSOLIDADA AL 21-11-96					
		Desde 2 años	Desde 4 años	Desde 9 años	Desde 14 años	Desde 19 años	Desde 24 años
II	16'72	0'70	1'39	2'36	3'33	4'30	5'28
III	11'96	0'50	0'99	1'69	2'39	3'08	3'78
IV	11'68	0'49	0'97	1'65	2'33	3'01	3'69
V	11'24	0'47	0'93	1'59	2'24	2'90	3'55

NIVEL	SALARIO BASE DÍA	PAGA EXTRA JUNIOJUNIO		PAGA EXTRA DICIEMBRE		RETRIBUCION DE VACACIONES	
VI	10"33	0"43	0"86	1"46	2"06	2"66	3"26
VII	9"79	0"41	0"81	1"38	1"95	2"52	3"10
VIII	9"55	0"40	0"79	1"35	1"91	2"46	3"02
IX	9"19	0"38	0"76	1"10	1"83	2"37	2"90
X	8"94	0"37	0"75	1"26	1"79	2"30	2"82
XI	8"64	0"36	0"72	1"22	1"72	2"22	2"72
XII	8"50	0"35	0"71	1"20	1"69	2"19	2"69



ANEXO IV - 1 CUANTIA DIA - ANTIGUEDAD CONSOLIDADA AL 21-

11-96

NIVEL Nº AÑOS	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
2	1,12	0,79	0,78	0,74	0,68	0,64	0,62	0,59	0,57	0,53	0,53
3	1,68	1,19	1,17	1,11	1,02	0,96	0,93	0,88	0,86	0,81	0,79
4	2,24	1,59	1,55	1,48	1,36	1,27	1,24	1,18	1,14	1,07	1,06
5	2,55	1,81	1,77	1,68	1,55	1,45	1,41	1,35	1,30	1,22	1,21
6	2,86	2,03	1,98	1,89	1,74	1,63	1,59	1,51	1,47	1,37	1,36
7	3,17	2,25	2,20	2,09	1,94	1,82	1,76	1,68	1,63	1,52	1,51
8	3,49	2,48	2,42	2,30	2,13	2,00	1,94	1,85	1,79	1,67	1,66
9	3,80	2,70	2,63	2,51	2,31	2,17	2,10	2,01	1,94	1,82	1,80
10	4,12	2,92	2,85	2,72	2,50	2,35	2,28	2,18	2,10	1,97	1,95
11	4,43	3,14	3,07	2,92	2,69	2,53	2,45	2,34	2,27	2,12	2,10
12	4,74	3,37	3,28	3,13	2,88	2,71	2,63	2,51	2,43	2,27	2,25
13	5,05	3,59	3,50	3,33	3,08	2,89	2,80	2,68	2,59	2,42	2,40
14	5,37	3,81	3,71	3,55	3,26	3,07	2,97	2,84	2,74	2,57	2,54
15	5,69	4,03	3,93	3,75	3,45	3,25	3,14	3,01	2,90	2,72	2,69
16	6,00	4,26	4,15	3,95	3,64	3,43	3,32	3,17	3,07	2,87	2,84
17	6,31	4,48	4,36	4,16	3,83	3,61	3,49	3,34	3,23	3,02	2,99
18	6,62	4,70	4,58	4,36	4,03	3,79	3,67	3,51	3,39	3,17	3,14
19	6,94	4,92	4,80	4,58	4,21	3,96	3,83	3,67	3,54	3,32	3,28
20	7,25	5,14	5,01	4,78	4,40	4,14	4,01	3,83	3,70	3,47	3,43
21	7,57	5,37	5,23	4,99	4,59	4,32	4,18	4,00	3,86	3,62	3,58
22	7,88	5,59	5,45	5,19	4,78	4,50	4,36	4,17	4,03	3,77	3,73
23	8,19	5,81	5,66	5,40	4,98	4,68	4,53	4,34	4,19	3,92	3,88
24	8,51	6,03	5,88	5,61	5,16	4,86	4,70	4,50	4,34	4,07	4,01
25	8,82	6,26	6,09	5,82	5,35	5,04	4,87	4,66	4,50	4,23	4,17
26	9,14	6,48	6,31	6,02	5,54	5,22	5,05	4,83	4,66	4,38	4,32
27	9,45	6,70	6,53	6,23	5,73	5,40	5,22	5,00	4,83	4,53	4,47
28	9,76	6,92	6,74	6,43	5,93	5,58	5,40	5,17	4,99	4,68	4,62
29	10,08	7,15	6,96	6,65	6,11	5,75	5,57	5,32	5,14	4,83	4,75
30	10,39	7,37	7,18	6,85	6,30	5,93	5,74	5,49	5,30	4,98	4,90
31	10,70	7,59	7,39	7,06	6,49	6,11	5,91	5,66	5,46	5,13	5,05
32	11,02	7,81	7,61	7,26	6,68	6,29	6,09	5,83	5,63	5,28	5,20
33	11,33	8,04	7,83	7,46	6,88	6,47	6,26	6,00	5,79	5,43	5,36
34	11,65	8,26	8,04	7,68	7,06	6,65	6,43	6,15	5,94	5,58	5,49
35	11,96	8,48	8,26	7,89	7,25	6,83	6,61	6,32	6,10	5,73	5,64
36	12,27	8,70	8,47	8,09	7,44	7,01	6,78	6,49	6,26	5,88	5,79
37	12,59	8,93	8,69	8,29	7,63	7,19	6,95	6,66	6,42	6,03	5,94
38	12,90	9,15	8,91	8,50	7,83	7,37	7,13	6,83	6,59	6,18	6,09
39	13,22	9,37	9,12	8,71	8,01	7,54	7,30	6,98	6,74	6,33	6,23
40	13,53	9,59	9,34	8,92	8,20	7,72	7,47	7,15	6,90	6,48	6,38



La fracción de 6 meses o más, se contabiliza como año completo.

ANEXO IV - 2 CUANTIA ANTIGUEDAD CONSOLIDADA QUE SE ADICIONA A CADA PAGA EXTRA Y VACACIONES AL 21-XI-96

Table with columns: NIVEL Nº AÑOS, II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX, X, XI, XII. It lists values for levels 2 through 40.

ANEXO V CUADRO HORARIO VIGENTE DESDE EL 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2002

Calendar grid for 2002 showing days of the week (F, S, D) for each month from January to December.

Anexo VI Modelo De Recibo De Finiquito De La Relación Laboral

Núm. _____

Fecha de expedición _____

RECIBO DE FINIQUITO



D. _____ que ha trabajado en la Empresa _____ desde _____ hasta. _____ con la categoría de _____ declaro que he recibido de ésta la cantidad de _____ Ptas. en concepto de liquidación total por mí baja en la Empresa.

Quedando así indemnizado y liquidado por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral que unía a las partes y que queda extinguida, manifestado expresamente que nada más tengo que reclamar, estando de acuerdo con 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) Si o NO.

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

Expedido por _____

SELLO Y FIRMA

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

Anexo VII Modelo De Documento De Ampliación Del Contrato Fijo De Obra

EMPRESA _____.

TRABAJADOR _____.

CATEGORÍA _____.

De conformidad con lo estipulado en el artículo 28 del Convenio General del Sector de la Construcción vigente, suscrito con fecha ____ de _____ de 2.0__ de común acuerdo con la empresa , el trabajador acepta prestar sus servicios en el centro de trabajo"----- a partir del día ____ de de 2.0

Y para que así conste, ambas partes firman el presente acuerdo en _____ , a _____





Andalucía

Construcción y Obras Públicas

BOP , 22 de julio del 2002

Página 48 de 48

de de 2.0 _____ .

El trabajador,

La empresa

