CONSEJERÍA DE EMPLEO
DELEGACIÓN PROVINCIAL DE MÁLAGA
SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

Expediente número 007/08

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Industrias de la Construcción, Obras Públicas y Oficios Auxiliares de Málaga y Provincia, recibido en esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo, con fecha 21 de diciembre de 2007, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo), esta Delegación Provincial de Empleo acuerda:
1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Organismo, con notificación a la comisión negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.
2.º Proceder al depósito del texto original del Convenio Colectivo en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Delegación Provincial.
3.º Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.
Málaga, 30 de enero de 2008.
El Delegado Provincial de Empleo, firmado: Juan Carlos Lomeña Villalobos.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS INDUSTRIAS
DE LA CONSTRUCCIÓN, OBRAS PÚBLICAS Y OFICIOS AUXILIARES
DE MÁLAGAY SU PROVINCIA PARA EL AÑO 2007

Capítulo preliminar. Partes signatarias.
Suscriben el presente convenio colectivo, por parte social, las centrales sindicales de Comisiones Obreras (CCOO-FECOMA-MÁLAGA) y Unión General de Trabajadores (UGT-MCA-MÁLAGA), y por parte empresarial, la Asociación Provincial de Constructores y Promotores de Málaga (ACP).
Ambas partes, de conformidad con lo establecido en el artículo 87 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo), se reconocen como interlocutores válidos al objeto de la legitimación para la negociación y firma del presente convenio.
Capítulo I. Condiciones generales.
Artículo 1. Ámbito funcional.
1. El presente convenio será de obligado cumplimiento en todas las actividades propias del sector de la construcción que se enumeran en el artículo 3 del IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2007-2011.
2. Las actividades que integran el campo de aplicación de este convenio son las que se relacionan y detallan en el Anexo I del indicado IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2007-2011.
3. Asimismo, quedan integradas en el campo de aplicación del presente convenio

Base Documental sobre Negociación Colectiva
Unión General de Trabajadores de Andalucía

las empresas y los centros de trabajo que, sin estar incluidas expresamente en el Anexo I del IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2007-2011, tengan como actividad principal las propias del sector de la construcción, de acuerdo con el principio de unidad de empresa.

4. También estarán sometidas a lo dispuesto en el Libro II del IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2007-2011 en relación con las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables en las obras de construcción y en canteras areneras, graveras y la explotación de tierras industriales, todas aquellas empresas que ejecuten trabajos en los centros de trabajo considerados como obras.

Artículo 2. Ámbito personal.

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

2. Se excluye del ámbito del presente convenio el personal directivo de las empresas sometidas al mismo y que se corresponden con el Nivel I conforme lo dispuesto en la Disposición Transitoria Primera de este convenio. Este personal es de libre designación por la empresa.

Su relación laboral se regirá por su contrato de trabajo y, en su caso, por la normativa especial que le resulte de aplicación.

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

Artículo 3. Ámbito territorial.

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 I del IV Convenio General del Sector de la Construcción 2007-2011, siempre que el centro de trabajo se halle ubicado en Málaga o cualquiera otra localidad de su provincia.

Artículo 4. Ámbito material.

1. En cuanto a la regulación de las condiciones generales de trabajo, se estará a lo dispuesto en el IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2007-2011.

2. En materia de clasificación profesional, Seguridad y Salud, en tanto las comisiones creadas al efecto en el IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2007-2011 no pacten su regulación, continuarán aplicándose, de forma transitoria, las disposiciones contempladas respectivamente en el Anexo II y el Capítulo XVI de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica de 28 de agosto de 1970, cuyos contenidos se tienen por reproducidos e incorporados al presente convenio, en tanto no se opongan a la legislación sobre la materia vigente en cada momento.

Artículo 5. Ámbito temporal.

Sin perjuicio de su entrada en vigor cuando sea publicado en el Boletín Oficial de

la Provincia, el presente convenio tendrá una duración de un año, extendiéndose su vigencia desde el 1 enero de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2007.

Artículo 6. Prórroga.

El presente convenio se entenderá denunciado automáticamente al término de su vigencia sin necesidad de denuncia previa, salvo que las partes firmantes del convenio acuerden la prórroga del mismo.

Al término de la vigencia temporal del presente convenio, y en tanto no se sustituya por otro nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo.

Artículo 7. Condiciones más beneficiosas.

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

Artículo 8. Vinculación a la totalidad.

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos.

Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este convenio se comprometen a reunirse dentro de los diez días hábiles siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente con el objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de cuarenta y cinco días hábiles a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la negociación del convenio en su totalidad.

Artículo 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 representa.

Artículo 10. Normas supletorias.

En todo aquello que no se hubiese pactado en el presente convenio y que afectara, tanto a las condiciones económicas como a las relaciones laborales, se estará por ambas partes a la legislación vigente y al IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2007- 2011.

Artículo 11. Producción.

Las retribuciones pactadas en este convenio se han establecido en base, como contraprestación de una productividad normal y correcta en el trabajo, a las tablas de producción del convenio de 1980.

Capítulo II. Condiciones generales de ingreso.

Artículo 12. Ingreso en el trabajo.

1. La admisión del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones generales vigentes sobre colocación, así como las disposiciones especiales según el tipo de trabajo o circunstancias del trabajador.

2. Las empresas están obligadas a comunicar a los servicios públicos de empleo, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, el contenido de los contratos de trabajo que celebren o las prórrogas de los mismos, deban o no

formalizarse por escrito, en los términos previstos en el Real Decreto 1424/2002, de 27 de diciembre, por el que se regula el contenido de los contratos de trabajo y de sus copias básicas a los servicios públicos de empleo, y el uso de medios telemáticos en relación con aquellos.
3. Asimismo la empresa deberá enviar o remitir a los citados servicios la copia básica de los contratos de trabajo, previamente entregada a la representación de los trabajadores, si la hubiere. En todo caso se le entregará una copia completa del contrato al trabajador contratado.
4. Se prohíbe emplear a trabajadores menores de 18 años para la ejecución de trabajos en las obras, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 19 referente al contrato para la formación.
5. La acreditación de la categoría profesional por la Tarjeta Profesional de la Construcción no obliga a la empresa a la contratación del trabajador con esa categoría.
Artículo 13. Pruebas de aptitud.
1. Las empresas, previamente al ingreso, podrán realizar a los interesados las pruebas de selección, prácticas y psicotécnicas, que consideren necesarias para comprobar si su grado de aptitud y su preparación son adecuados a la categoría profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar.
2. El trabajador, con independencia de su categoría profesional, y antes de su admisión en la empresa, será sometido a un control de salud, según se establece en el artículo siguiente.
3. Una vez considerado apto, el trabajador contratado deberá aportar la documentación necesaria para la formalización del contrato de trabajo.
Artículo 14. Vigilancia y control de salud.
Sin perjuicio de cuantas obligaciones y criterios se establecen, en cuanto a la vigilancia de la salud, en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, las partes acuerdan:
1. La empresa vendrá obligada a realizar reconocimiento médico previo a la admisión y reconocimientos médicos periódicos a todos los trabajadores a su servicio, al menos una vez al año.
Los reconocimientos periódicos posteriores al de admisión serán de libre aceptación para el trabajador, si bien, a requerimiento de la empresa, deberá firmar la no aceptación cuando no desee someterse a dichos reconocimientos. No obstante, previo informe de la representación de los trabajadores, la empresa podrá establecer el carácter obligatorio del reconocimiento en los supuestos en que sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa. En particular, la vigilancia de la salud será obligatoria en todos aquellos trabajos de construcción en que existan riesgos por exposición al amianto, en los términos previstos en el Real Decreto 396/2006, de 31 de marzo, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los trabajos con riesgo de exposición al

amianto.
2. En todos los casos el reconocimiento médico será adecuado al puesto de trabajo de que se trate. La empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo, tanto en el momento previo a la admisión como con carácter periódico.
3. La Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud del IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2007-2011 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 se implante la tarjeta 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 entidades que cuenten con personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.
Artículo 15. Periodo de prueba.
1. Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de:
a) Técnicos titulados superiores y medios: Seis meses.
b) Empleados:
Niveles III, excepto titulados medios, IV y V: Tres meses.
Niveles VI al X: Dos meses.
Resto de personal: Quince días naturales.
c) Personal operario:
Encargados y capataces: Un mes.
Resto de personal: Catorce días naturales.
2. Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.
3. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de permanencia en la empresa.
4. Los titulares de la Tarjeta Profesional de la Construcción expedida por la Fundación Laboral de la Construcción con contrato de fijo de obra u otra modalidad de contrato temporal, estarán exentos del periodo de prueba para los trabajos de su categoría profesional, siempre que conste en su Tarjeta Profesional haber acreditado su cumplimiento en cualquier empresa anterior.

Capítulo III. Contratación.
Artículo 16. Contratación.
El ingreso al trabajo –que podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo), disposiciones complementarias y en el IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2007-2011– será para un puesto de trabajo concreto. Este viene determinado por las tareas o funciones que desempeñe el trabajador, la categoría profesional que le corresponda dentro de la clasificación vigente y por el centro de trabajo donde se desempeñe la actividad, de manera que cualquier modificación en alguno de los factores anteriores constituye un cambio de puesto de trabajo.
Artículo 17. Contrato de fijo de plantilla.
1. Este contrato es el que conciertan empresario y trabajador para la prestación laboral de este en la empresa por tiempo indefinido. Esta será la modalidad normal de contratación a realizar por empresarios y trabajadores en todos los centros de trabajo de carácter permanente.
2. Con el objeto de fomentar la contratación indefinida, se podrá usar esta modalidad contractual en los supuestos previstos en la legislación vigente.
Artículo 18. Contrato fijo de obra.
1. Según lo previsto en el artículo 15.1.a) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y conforme a lo establecido en la Disposición Adicional Tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, en el Sector de la Construcción, este contrato tiene por objeto la realización de una obra o trabajo determinados, y se formalizará siempre por escrito.
2. Este contrato se concierta con carácter general para una sola obra, con independencia de su duración, y terminará cuando finalicen los trabajos del oficio y categoría del trabajador en dicha obra.
3. Sin embargo, manteniéndose el carácter de un único contrato, el personal fijo de obra sin perder dicha condición de fijo de obra, podrá prestar servicios a una misma empresa en distintos centros de trabajo en una misma provincia siempre que exista acuerdo expreso para cada uno de los distintos centros sucesivos, durante un periodo máximo de tres años consecutivos, salvo que los trabajos de su especialidad en la última obra se prolonguen más allá de dicho término, suscribiendo a tal efecto el correspondiente documento según el modelo que figura en el Anexo II y devengando los conceptos compensatorios que correspondan por sus desplazamientos.
4. El cese de los trabajadores deberá producirse cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra hagan innecesario el número de los contratados para su ejecución, debiendo reducirse este de acuerdo con la disminución real del volumen de obra realizada.
Este cese deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación de quince días naturales. No obstante el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de

preaviso omitidos calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salario con la liquidación correspondiente al cese.

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

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

El empresario contrae también la obligación de ofrecer de nuevo un empleo al trabajador cuando las causas de paralización de la obra hubieran desaparecido. Dicha obligación se entenderá extinguida cuando la paralización se convierta en definitiva. Previo acuerdo entre las partes, el personal afectado por esta terminación de obra podrá acogerse a lo regulado en el apartado 3 de este artículo.

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

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

Artículo 19. Otras modalidades de contratación.

1. Los trabajadores que formalicen otros contratos de los regulados en el Real Decreto 2720/1998, o norma que lo sustituya, exceptuando el Contrato de Fijo de Obra regulado en el artículo anterior, tendrán derecho, una vez finalizado el contrato correspondiente por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización de carácter no salarial por cese del 7 por 100 calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato. Esta indemnización tendrá la consideración establecida por la normativa específica de aplicación, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 49.1.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo).

2. Podrá concertarse el contrato de duración determinada (eventual por circunstancias de la producción) previsto en el apartado 1.b) del artículo 15 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo), cuya duración máxima será de doce meses en un periodo de dieciocho meses, computándose dicha duración desde que se produzca la causa que justifique 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 (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de

marzo), 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.
4. Contrato para la formación viene reglado por las siguientes disposiciones:
4.1. El sector reconoce la importancia que el contrato para la formación puede tener para la incorporación, con adecuada preparación, de determinados colectivos de jóvenes. Esta preparación debe recoger tanto el aspecto práctico de cada oficio como el conocimiento y adecuación al sistema educativo general. Debemos por ello indicar la oportunidad de que la formación, teórica y práctica, correspondiente a los contratos para la formación se lleve a cabo a través de las instituciones formativas de que se ha dotado el sector.
4.2. De conformidad con lo establecido en el apartado 2 de la disposición transitoria primera del IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2007-2011 (Anexo I – Tabla de Niveles y Categorías del Convenio Provincial) la presente regulación sustituye íntegramente lo establecido en esta materia en el Convenio Provincial, sin perjuicio de lo estipulado en los apartados 4.9 y 4.10 del presente artículo.
4.3. El contrato para la formación tendrá como objetivo la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el adecuado desempeño de un oficio o puesto de trabajo cualificado en el sector de la construcción.
4.4. Sin perjuicio de la posible adaptación a nuevas tecnologías y a resultas de la clasificación profesional actualmente prevista en el artículo 31 del IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2007-2011 del Sector de la Construcción 2007-2011 del Sector de la Construcción 2007-2011, podrán ser objeto de este contrato para la formación los oficios incluidos en los niveles VIII y IX de la disposición transitoria primera del CGSC y el Anexo I – Tabla de Niveles y Categorías de este convenio.
4.5. El contrato para la formación se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiún años que no tengan la titulación requerida para formalizar un contrato en prácticas en el oficio o puesto objeto de formación. Cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller y casas de oficio, el límite máximo de edad será de veinticuatro años.
4.6. Igualmente podrá celebrarse el contrato para la formación, sin restricción al límite 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.
– Personas con discapacidad.

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

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

4.8. La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de tres años para los contratos a los que se refiere el apartado 4.5 y 4.7 precedente, ni dos años para los colectivos a que se refiere el apartado 4.6, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 4.12.

Cuando se celebre por un plazo inferior al máximo establecido en el párrafo anterior, podrá prorrogarse antes de su terminación por acuerdo entre las partes, una o más veces, por periodos 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 artículo 18 de este Convenio Provincial.

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

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

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

En todo caso, la formación teórica de los contratos para la formación, así como la certificación de la formación recibida se ajustarán a lo establecido en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

El empresario, en el contrato de trabajo, viene obligado a designar la persona que actuará como tutor del trabajador en formación, que deberá ser aquella que por

su oficio o puesto cualificado desarrolle su actividad auxiliada por este y que cuente con la cualificación o experiencia profesional adecuada. El propio empresario podrá asumir esta tarea, siempre que desarrolle su actividad profesional en la misma obra que el trabajador en formación.

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

TABLAS SALARIALES DE CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN.

(Excepto colectivos apartado 4.6 de este artículo)

1º año 60 por 100

2º año 70 por 100

3º año 85 por 100

Colectivo del apartado 4.6 de este artículo

1º año 95 por 100

2º año 100 por 100

Porcentajes referidos al salario del Nivel IX de las tablas del convenio.

El salario cuantificado para el año 2007 se incluye en los Anexos II y III del convenio, tablas salariales y de pagas extras, respectivamente, correspondientes al Nivel XIV.

4.11. El plus extrasalarial regulado en el artículo 48 de este convenio se devengará por los contratados en formación en igual cuantía que el señalado para el resto de los trabajadores (Anexo II), durante los días que dure el contrato.

Con carácter general, la suspensión del contrato en virtud de las causas previstas en los artículos 45 y 46 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo), no comportará la ampliación de su duración, salvo pacto en contrario.

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

4.13. Si concluido el contrato, el trabajador en formación no continuase en la empresa, esta le entregará un certificado acreditativo del tiempo trabajado con referencia al oficio objeto de 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 por 100, calculado sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio (salario base, plus de actividad, pagas extras y de vacaciones), devengados durante la vigencia del contrato.

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

Artículo 20. Garantías de la contratación.

Con independencia de lo dispuesto en la legislación vigente en materia de contratación, se establecen las siguientes garantías:

1. El contrato de trabajo se formalizará por cuadruplicado ejemplar.
El trabajador solo firmará una vez suscritas todas las cláusulas del mismo, recibiendo de forma inmediata una copia en la que conste su firma y la del empresario. Una vez registrado en la Oficina de Empleo, el trabajador canjeará la copia que le fue entregada en el acto de la firma por la diligenciada ante la Oficina de Empleo.
2. En cada centro de trabajo expondrán las empresas, mensualmente, una copia o fotocopia de los modelos TC1 y TC2 del último mes ingresado, debidamente sellado por la Entidad Gestora de la Seguridad Social o Entidad Bancaria en la que se efectuara el ingreso, salvo que se opte por su entrega a la representación Sindical en la empresa.
Las empresas contratistas vendrán obligadas a exigir de los subcontratistas el cumplimiento de dicha obligación.
3. En el plazo de diez días a partir de la fecha de su ingreso, la empresa entregará al trabajador una copia del parte de alta en la Seguridad Social, debidamente sellado por la Entidad Gestora de la Seguridad Social.
Este documento deberá ser portado por el trabajador, obligatoriamente, durante toda la jornada laboral, debiendo ser exhibido a petición del representante de la empresa en el centro de trabajo. Asimismo, los representantes sindicales o integrantes de la Sección Sindical de la empresa podrán exigir al trabajador la exhibición de dicho documento.
Artículo 21. Garantías de empleo.
1. El personal con “contrato fijo de obra” que preste sus servicios habitualmente en una misma empresa y en distintos centros de trabajo durante un periodo máximo de tres años consecutivos, adquirirá la condición de fijo de plantilla cuando no conste en el contrato de trabajo el previo acuerdo de las partes para la prestación de servicios en distintas obras durante el indicado periodo según dispone el artículo 18.3 de este convenio.
2. Tendrán la consideración de fijo de plantilla de la empresa que directamente los empleó, todos aquellos trabajadores que, superado el plazo habitual del periodo de prueba, se encuentren trabajando sin haber firmado contrato o sin dar de alta en la Seguridad Social, previo informe del inspector de trabajo de haber levantado Acta de Infracción de Normas contra la empresa.
Artículo 22. Subcontratación.
Las empresas que subcontraten con otras del sector la ejecución de obras o servicios, responderán en los términos establecidos en el artículo 42 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo), y en la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción.
Asimismo, se extenderá la responsabilidad a la indemnización de naturaleza no salarial por muerte, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta o total derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional pactada en el artículo 62 del IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2007-2011 (artículo 51 del Convenio Provincial), quedando limitado el ámbito de

esta responsabilidad exclusivamente respecto de los trabajadores de las empresas subcontratadas obligadas por el IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2007-2011.

Artículo 23. Subrogación de personal en contratas de mantenimiento de carreteras o vías férreas.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 23 del IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2007-2011.

Artículo 24. Ordenación y prestación del trabajo.

Se estará a lo dispuesto en los artículos 25 al 28, ambos inclusive, del IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2007-2011.

Artículo 25. Trabajos por tarea, a destajo o por unidad de obra, con primas a la producción o con incentivos.

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

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

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

En el primer caso, la empresa deberá abonar el tiempo que medie entre la terminación de la tarea y la conclusión de la jornada diaria, como si se tratase de horas extraordinarias fijadas en el Anexo VI de este convenio, pero sin que se computen estas al efecto del límite fijado para las mismas en el artículo 35.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo), y sin que pueda exigirse durante dicho periodo un rendimiento superior al normal.

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

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

5. Si en cualquiera de los sistemas previstos en este artículo, el trabajador no alcanzase el rendimiento previsto por causa no imputable a la empresa, ni al trabajador, este tendrá derecho, al menos, al salario fijado para su categoría

profesional más un 25 por 100.
6. Con carácter previo a la implantación o revisión colectivas de estos sistemas, en cuanto suponen casos subsumibles en los supuestos de hecho del artículo 64.1.4.d) o e) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo), deberá solicitarse, en su caso, a los representantes legales de los trabajadores, el informe a que dicho precepto se refiere, y que deberán estos emitir en el plazo improrrogable de 15 días, estando sujetas dicha implantación o revisión a lo dispuesto en el artículo 41 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo).
7. Las empresas afectadas por el presente convenio que deseen la implantación de los sistemas de trabajo a que se refiere este artículo, para cualquier oficio u especialidad, podrán contratar libremente cuantos trabajadores precisen para la ejecución de las unidades de obra objeto de destajo.
8. Cuando se extinga el contrato de trabajo, el trabajador contratado expresamente para realización de trabajos a destajo, tendrá derecho a percibir la indemnización por cese que se fija en el artículo 18.4, calculada en los términos previstos en el mismo.
Artículo 26. Clasificación profesional.
Se estará a lo dispuesto en el artículo 24 del IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2007-2011.
Artículo 27. Productividad, tablas de rendimientos y promoción en el trabajo.
Se estará a lo dispuesto en los artículos 33 al 42, ambos inclusive, del IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2007-2011.
Capítulo IV. Percepciones económicas.
Artículo 28. Conceptos y estructura.
Se estará a lo dispuesto en los artículos 43 al 46, ambos inclusive, del IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2007-2011.
Artículo 29. Salario base.
1. Las retribuciones del personal afectado por este convenio, según niveles y categorías definidos en el Anexo I, se regirán durante el año 2007 por la tabla que figura como Anexo II al final del mismo.
Artículo 30. Cláusula de garantía salarial.
1. En el supuesto de que el incremento anual del Índice de Precios al Consumo (IPC) al 31 de diciembre de 2007 supere el dos por ciento (2,00%), correspondiente al IPC previsto para 2007 en los Presupuestos Generales del Estado, se efectuará una revisión económica en el exceso del respectivo tanto por ciento, con efectos desde el día 1 de enero de 2007.
Dicha revisión, en su caso, se efectuará a los conceptos de salario base, gratificaciones extraordinarias, retribución de vacaciones y pluses salariales y extrasalariales.
Artículo 31. 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 estas 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.
4. No obstante, no serán absorbibles ni compensables las cantidades abonadas en concepto de “gratificación voluntaria” no pactadas y de carácter discontinuo, que deberán figurar en el recibo de salarios bajo denominación específica de “gratificación especial”.

Artículo 32. Pago del salario.

1. Todas las percepciones, excepto las de vencimiento superior al mes, se abonarán mensualmente, por periodos vencidos y dentro de los cinco primeros días hábiles del mes siguiente al de su devengo, aunque el trabajador tendrá derecho a percibir quincenalmente anticipos cuya cuantía no será superior al 90 por 100 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 33. Recibos de salarios.

Las empresas afectadas por este convenio están obligadas a extender los recibos de salarios en los modelos oficiales o legalmente autorizados.

Artículo 34. Antigüedad consolidada.

Como consecuencia del Acuerdo Sectorial Nacional de la Construcción sobre el concepto económico de antigüedad firmado el 18 de octubre de 1996 (BOE de 21 de noviembre) se asumen por las partes firmantes del presente convenio los siguientes compromisos:
a) Los trabajadores mantendrán y consolidarán los importes a los que tuvieran derecho, por el complemento personal de antigüedad, el 21 de noviembre de 1996.

Al importe anterior así determinado se adicionará, en su caso, a cada trabajador que ya viniera percibiendo alguna cuantía por este concepto, el importe equivalente a la parte proporcional de antigüedad que el trabajador tuviera devengada y no cobrada al 21 de noviembre de 1996, calculándose por defecto o por exceso, por años completos.
Para el cálculo de los importes de esta parte de antigüedad devengada y no cobrada se tendrán en cuenta los importes que para cada categoría y nivel fijaban las tablas de antigüedades (Anexos III y IV) del Convenio Colectivo publicado en el BOP número 155, del 12 de agosto de 1996.
b) Los importes obtenidos, al amparo de lo previsto en la letra a) se mantendrán invariables y por tiempo indefinido como un complemento retributivo "ad personam", es decir no sufrirán modificaciones en ningún sentido y por ninguna causa, extinguiéndose juntamente con la extinción del contrato del trabajador afectado con su empresa. Dicho complemento retributivo "ad personam" se reflejará en los recibos oficiales de salario con la denominación de "antigüedad consolidada".
c) Como Anexo IV se adjunta tabla calculada por niveles para la fijación del complemento por antigüedad consolidada según años de antigüedad en la empresa el 21 de noviembre de 1996.
Artículo 35. 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 comprendida entre el	Importe bruto por mes natural del complemento
13 por 100 y 22 por 100	17 euros
23 por 100 y 32 por 100	24 euros
33 por 100 o superior	34 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 el pago de este complemento personal la cantidad que ya venga abonando por similar concepto, sin que, por tanto, se genere el derecho a un pago duplicado.
Artículo 36. 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 especifican en la tabla del Anexo III de este convenio, a la que se adicionará, en su caso, el complemento de antigüedad consolidada que fuese de aplicación al trabajador según Anexo V.
3. Dichas pagas extraordinarias no se devengarán mientras dure cualquiera de las causas de suspensión del contrato previstas en el artículo 45 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo).
Artículo 37. Prohibición del prorrateo.
Se prohíbe para los nuevos contratos el prorrateo de las pagas extraordinarias y de la indemnización por finalización de contrato, prohibiéndose por tanto, con carácter general el pacto por salario global. El prorrateo de las pagas extraordinarias o el de la indemnización por finalización de contrato se considerarán como salario ordinario correspondiente al periodo en que indebidamente se haya incluido dicho prorrateo.
Artículo 38. 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 abonado, conforme a los siguientes criterios:
a) El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre natural, devengará la paga en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el mismo.
b) Al personal que cese en el semestre respectivo se le hará efectiva la parte proporcional de la gratificación en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.
c) El personal que preste sus servicios en jornada reducida o a tiempo parcial, devengará las pagas extraordinarias en proporción al tiempo efectivamente trabajado.
Artículo 39. Complemento de actividad.
Con objeto de incentivar a los trabajadores en el desarrollo de los trabajos encomendados, se establece un complemento de actividad para todas las categorías y niveles en la cuantía que se especifica en la tabla del Anexo II. Este complemento salarial se percibirá por día realmente trabajado de lunes a viernes de cada semana.
Artículo 40. Complemento de cualificación y especialización de operadores de grúas torres y telescópicas.
1. Teniendo en cuenta la mayor especialización y cualificación que se demanda a estos trabajadores, a tenor de lo dispuesto en la Orden de 30 de octubre del año 2000, de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de la Junta de Andalucía, se establece un complemento salarial para el año 2007 por un importe de 8,55 euros/día trabajado.
2. Para que el trabajador tenga derecho a la percepción de este Complemento, deberá acreditar ante la empresa que está en posesión del “carné de gruista”, tal

como dispone la anteriormente mencionada Orden.
3. Este complemento tendrá carácter absorbible y compensable en los términos previstos en el artículo 50 del IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2007-2011 y el artículo 31 del Convenio Provincial.
4. Si se produjese, bien reglamentariamente o por pacto o convenio colectivo de ámbito superior al provincial, acordado por las organizaciones firmantes del presente convenio, el concepto de "complemento" fijado en este convenio se adecuará en su denominación a la que se concrete en el ámbito superior, manteniéndose las cuantías fijadas en el Convenio Provincial, de ser estas más favorables para este colectivo.
Artículo 41. 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 30 por 100 de su salario base según aparecen detallados en este convenio. Si estas funciones se efectuaran durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el plus será del 15 por 100.
2. A efectos indicativos cabe señalar que tendrán la condición de trabajos penosos, tóxicos o peligrosos los siguientes:
– La limpieza y conservación de atarjeas, alcantarillas y colectores.
– Labores de pozo cuando se alcance una profundidad de más de 5 metros.
– Los trabajos de túneles cuando se realizan labores de avance y ensanche y sean de una longitud superior a 10 metros a contar desde la boca del túnel o se inicien en pozo.
– Los trabajos que en general se efectúen en fango o agua. Las labores efectuadas donde se produzcan aguas colgadas en los techos o de costado. Trabajos de cámara a presión en cimentaciones y hormigonados. Trabajos de embreado. Movimiento y aplicación de calderas para asfaltar y betunes. Riegos asfálticos. Trabajos de impermeabilización si no se efectúan a cielo abierto y otros que puedan ser considerados como tales trabajos penosos, tóxicos o peligrosos por la Comisión Paritaria del Convenio.
– También se incluyen los que se realizan dentro del recinto de cementerios, bien sea por apertura de fosas, arreglos de depósitos de cadáveres o análogos.
– Asimismo, se incluyen los trabajos propios de mármol y granito en sus fases de corte, pulimento, repaso y moldurado, cuando estos se efectúen a pie de tajo. Para los trabajos de mármol y granito en fábrica y talleres, se abonará este plus cuando los mismos no reúnan las condiciones adecuadas de protección personal contra agua, ambiente pulvígeno y otra circunstancia que pueda dañar al trabajador, pudiendo este recurrir a los organismos competentes en la materia para determinar si existen tales circunstancias.
– Igualmente se incluyen los trabajos de limpieza y mantenimiento en hornos de fábrica de cemento durante el tiempo que se trabaje en el interior del horno.
3. Las cantidades iguales o superiores al plus fijado en este artículo que estén establecidas o se establezcan por las empresas, serán respetadas siempre que hayan sido concedidas por los conceptos de excepcional penosidad, toxicidad o

peligrosidad, en cuyo caso no será exigible el abono de los incrementos fijados en este artículo. Tampoco vendrán obligadas a satisfacer los citados aumentos aquellas empresas que los tengan incluidos, en igual o superior cuantía, en el salario de calificación del puesto de trabajo.
4. Si por cualquier causa desaparecieran las condiciones de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, dejará de abonarse los indicados incrementos, no teniendo por tanto carácter consolidable.
5. En caso de discrepancia entre las partes sobre si un determinado trabajo, labor, o actividad, debe calificarse como excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso, corresponde a la jurisdicción competente resolver lo procedente.
6. Las partes firmantes reconocen la importancia que tienen para el conjunto del sector la progresiva desaparición de este tipo de trabajos o, cuando menos, la reducción al mínimo posible de las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad que repercutan negativamente en la salud y seguridad de los trabajadores, teniendo, en cualquier caso, estos trabajos carácter transitorio y coyuntural.
Artículo 42. Plus de mayor rendimiento para trabajadores del yeso.
Se establece un plus de un 25% del salario base del convenio, en las categorías respectivas, para los trabajadores empleados en la especialidad del yeso que utilicen la “talocha” en la realización de su trabajo, en razón al mayor esfuerzo físico que representa el empleo de dicha herramienta.
Artículo 43. Trabajos nocturnos.
El personal que trabaje entre las veintidós horas y las seis de la mañana, percibirá un plus de trabajo nocturno equivalente al 25 por 100 del salario base de su categoría.
Si el tiempo trabajado en el periodo nocturno fuese inferior a cuatro horas, se abonará el plus sobre el tiempo trabajado efectivamente.
Si las horas nocturnas exceden de cuatro, se abonará el complemento correspondiente a toda la jornada trabajada.
Cuando existan dos turnos y en cualquiera de ellos se trabaje solamente una hora del periodo nocturno, no será abonada esta con complemento de nocturnidad.
Artículo 44. Realización de horas extraordinarias.
Las horas extraordinarias, en todo caso y por su naturaleza, serán voluntarias de acuerdo con las disposiciones vigentes, excepto las que tengan su causa en fuerza mayor.
Artículo 45. Horas extraordinarias estructurales.
1. Se considerarán horas extraordinarias, además de las que tengan su causa en fuerza mayor, las motivadas por pedidos o puntas de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno y pérdida o deterioro de la producción, o por cualquier circunstancia que altere el proceso normal de producción.
2. El número de horas extraordinarias que realice cada trabajador, salvo en los supuestos de fuerza mayor, no excederá 80 al año.
3. Con independencia de los límites establecidos en el punto anterior, las partes, a fin de tender a mantener o, en su caso, incrementar el volumen de empleo, instan

a empresas y trabajadores afectados por este convenio a que, cuando por razones técnicas organizativas o productivas sea posible, tiendan a la supresión o reducción de las horas extraordinarias.

Artículo 46. Retribución de las horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias para el año 2007 se abonarán en la cuantía que para cada nivel se fijan en la tabla del Anexo VI de este convenio.

Las empresas, siempre y cuando no se perturbe el normal proceso productivo, podrán compensar la retribución de las horas extraordinarias por tiempo equivalentes de descanso, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

En el supuesto de que se realizara la compensación prevista en el párrafo anterior, las horas extraordinarias compensadas no se computarán a los efectos de los límites fijados para las mismas en el artículo anterior.

Artículo 47. Retribución de trabajos para la especialidad del yeso y escayola.

1. De conformidad con el incremento económico pactado en el presente convenio, en el caso de trabajos a “destajo” para la especialidad del yeso y de la escayola, se establecen las siguientes condiciones retributivas y productivas:

Trabajos de yeso.

En base a una producción semanal de 165 m2, referida a la jornada de 40 horas semanales y que corresponden a una producción diaria, en igual periodo, de 33 m2.

– M2 de yeso a buena vista 1,90 euros/m2

– M2 de yeso maestreado en paramentos verticales y horizontales a buena vista 2,45 euros/m2

Trabajos de escayola.

– M2 de techo continuo de plancha de escayola lisa terminada 4,03 euros/m2

Para una producción semanal de 105 m2 referida a la jornada de 40 horas semanales y que corresponden a una producción diaria, en igual periodo, de 21 m2.

Capítulo V. Conceptos extrasalariales e indemnizatorios.

Artículo 48. Plus extrasalarial.

Plus de distancia y transporte.

Con el fin de compensar los gastos que se producen a los trabajadores para acudir a sus puestos de trabajo, teniendo en cuenta la movilidad de los mismos, que constituye una característica del sector, y cualquiera que sea la distancia a recorrer, se establece un plus extrasalarial para todas las categorías y niveles en la cuantía que se especifica en la tabla del Anexo II para el año 2007. Este plus se percibirá por día efectivamente trabajado.

Artículo 49. Corrección del absentismo.

Las partes signatarias del presente convenio reconocen el grave problema que para nuestra sociedad supone el absentismo y el quebranto que en la economía produce el mismo cuando se superan determinados niveles, así como la necesidad de reducirlo, dada su negativa incidencia en la productividad. En este sentido se estará a lo dispuesto en el artículo 58 del IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2007-2011.

Artículo 50. Desgaste de herramientas.
Las empresas quedan obligadas a facilitar a los trabajadores las herramientas necesarias para el desempeño de su trabajo. De no ser facilitadas, el importe a entregar por la empresa en concepto de indemnización por desgaste de herramientas será de cuarenta y ocho céntimos de euro (0,48) euros por día efectivamente trabajado para el año 2007.
Tendrán derecho al cobro de la indicada cantidad, para el supuesto de que las indicadas herramientas no fueran facilitadas por la empresa y hubiese de hacer uso de las suyas el trabajador, los oficiales de 1.ª, los oficiales de 2.ª y los Ayudantes.
Cuando el trabajador, a pesar de que la empresa facilite las herramientas, las rechace y emplee las suyas, se verá obligado a hacerlo constar por escrito, perdiendo el derecho a percibir este plus.
Artículo 51. Indemnización por muerte e incapacidad permanente.
1. Se establecen las siguientes indemnizaciones para todos los trabajadores afectados por este convenio:
a) En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el importe de cuatro mensualidades de todos los conceptos de las tablas del convenio, vigente en cada momento.
b) En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, en el año 2007 la cantidad de:
Hasta el 15 de septiembre 40.000 euros
Desde el 16 de septiembre 43.000 euros
c) En caso de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, en el año 2007 la cantidad de:
Hasta el 15 de septiembre 23.000 euros
Desde el 16 de septiembre 25.000 euros
2. Salvo designación expresa de beneficiarios por el asegurado, la indemnización se hará efectiva al trabajador accidentado o, en caso de fallecimiento, a los herederos legales del trabajador.
3. Las indemnizaciones previstas en los apartados b) y c) de este artículo serán consideradas a cuenta de cualesquiera otras cantidades que pudieran ser reconocidas como consecuencia de de la declaración de la responsabilidad civil de la empresa por la ocurrencia de alguna de las contingencias contempladas en este artículo, debiendo de deducirse de estas en todo caso, habida cuenta de la naturaleza civil que tienen las mismas y ambas partes le reconocen.
4. A los efectos de acreditar el derecho a las indemnizaciones aquí pactadas se considerará como fecha del hecho causante aquella en la que se produce el accidente de trabajo o la causa determinante de la enfermedad profesional.
5. Las indemnizaciones pactadas comenzarán a obligar a los treinta días de la publicación del IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2007-2011.
Artículo 52. Complemento por IT derivada de accidente de trabajo, enfermedad

profesional o enfermedad común.
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 esta al productor, desde el primer día de la baja, la diferencia entre la prestación correspondiente a cada situación y la suma del salario base establecido en este convenio más el complemento de actividad, las partes proporcionales de pagas extras reglamentarias y la antigüedad en su caso.
En el caso de IT derivada de enfermedad común, el empresario complementará hasta el 100% del salario base convenio a partir del día 30 de la baja.
En caso de hospitalización, se estará a lo dispuesto en el artículo 63 del IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2007-2011.
Capítulo VI. Jornada – vacaciones – licencias.
Artículo 53. Jornada de trabajo.
1. La jornada ordinaria anual para el año 2007 se establece en 1.746 horas, según establece el artículo 64 del IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2007-2011.
2. A efectos de distribución del cómputo anual de la jornada fijada en el punto anterior, y con carácter exclusivo para el año 2007:
a) Se considerarán como no laborables, en toda la provincia, los siguientes días:
30 de abril
2 de noviembre
7 de diciembre
24 de diciembre
31 de diciembre
b) La jornada ordinaria semanal será de 40 horas, distribuidas de lunes a viernes, con las siguientes excepciones:
Jornadas especiales.
– Semana Santa: jornada de cinco (5) horas el Lunes, Martes y Miércoles Santo.
– Mes de julio: jornada continuada de siete (7) horas desde el 26 de julio al 31 de julio, ambos inclusive.
– Mes de agosto: jornada continuada de siete (7) horas desde el 1 al 31 de agosto, ambos inclusive.
3. El Calendario Laboral para el año 2007 queda establecido según Anexo VII.
4. El calendario laboral para el año 2008 será fijado por la Comisión Negociadora del presente Convenio Provincial antes del 30 de noviembre del año anterior, siempre que se conozca el Calendario de la Junta de Andalucía y las fiestas locales de la provincia de Málaga.
5. Las empresas que, de acuerdo con la representación legal de los trabajadores, establezcan un calendario distribuyendo la jornada laboral pactada antes del día 30 de enero de cada año, en los centros estables y en las obras, con objeto de coordinar las actividades en la empresa, se regirán por el mismo. En dicho calendario se establecerán los días laborables y las horas diarias, que no podrán ser más de nueve, así como la distribución horaria de la jornada ordinaria.
6. El calendario laboral fijado en este convenio, según Anexo VII, operará siempre

que no se pacte entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores una readaptación distinta en los diferentes centros de trabajo.
7. En cada centro de trabajo la empresa expondrá en lugar visible el calendario laboral pactado en este convenio o, en su caso, el del propio centro de trabajo.
8. Los salarios anuales en función de las 1.746 horas de trabajo efectivo para el año 2007, son los que se expresan a continuación para cada categoría y nivel de los enumerados en el Anexo I.

	Cómputo anual	
Nivel	Para salario mensual	Para salario diario
II	19.774,94	–
III	17.262,86	–
IV	17.216,25	–
V	16.436,86	–
VI	15.761,03	15,724,17
VII	15.132,78	15.105,47
VIII	14.720,98	14.685,42
IX	14.477,37	14.450,52
X	14.260,74	14.234,99
XI	–	14.233,10
XII	–	14.189,94
XIII	7.906,71	7.909,04
Jef. equipo		
VIII	–	14.855,40
IX	–	14.610,35
X	–	14.398,24
XI	–	14.393,03
XII	–	14.351,45
Contratos para la formación		
XIV	Retribuciones referidas al 100% de la jornada de trabajo, según el salario del nivel IX de las tablas del convenio	
Colectivos a los que se refiere el artículo 19.4 del Convenio Provincial (excluido el 19.4.6)		
1.ª año	8.686,42	8.670,31
2.º año	10.134,16	10.115,36
3.ª año	12.305,76	12.282,94
Colectivos a los que se refiere el artículo 19.4.6 del Convenio Provincial		
1.ª año	13.753,50	13.727,99
2.º año	14.477,37	14.450,52

Artículo 54. Prolongación de la jornada.
La jornada de los trabajadores con funciones de mantenimiento y reparación de

instalaciones o maquinaria, necesarias para la reanudación o continuidad del proceso productivo, así como del personal que ponga en marcha o cierre el trabajo de los demás, podrá 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 55. Turnos de trabajo.

1. Las empresas podrán establecer turnos de trabajo por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, de conformidad con el artículo 41 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo).

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

3. En las empresas en que se realice actividad laboral por equipos de trabajo en régimen de turnos, se podrá computar por periodos de hasta cuatro semanas el día y medio de descanso semanal previsto en el apartado 1 del artículo 37 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo), 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 56. Recuperación de horas no trabajadas.

El 75 por 100 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 87 del IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2007-2011.

Artículo 57. Inclemencia del tiempo.

Las decisiones que hubieran de adoptar las empresas para el caso de suspensión de los trabajos por inclemencia del tiempo, requerirán la participación de los Representantes de los Trabajadores que pudieran resultar afectados por la suspensión aludida.

Si por inclemencia del tiempo no se pudiera trabajar, habrá un máximo de diez días anuales retribuidos y no recuperables, siempre que el trabajador se presente

en su puesto de trabajo a la hora del comienzo, salvo que pudiera estar imposibilitado por causa de fuerza mayor, siempre que sea constatado y acreditado oficialmente y que esté en relación directa con la inclemencia del tiempo. Si una vez iniciados los trabajos se suspendieran, el empresario vendrá obligado al pago de los salarios correspondientes a la jornada completa.
En el supuesto de que la interrupción de la actividad, debido a inclemencias del tiempo, alcance un periodo continuado superior a diez días laborables, se estará a lo dispuesto en materia de suspensión del contrato, por causa de fuerza mayor, en el artículo 95.1.c) del IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2007-2011.
El cómputo anual para la determinación de los días retribuidos por inclemencia del tiempo se contará a partir de la primera interrupción o suspensión de los trabajos por tal causa, tanto para los trabajadores que se vean afectados por la misma como para los que causen alta con posterioridad.
Artículo 58. Jornadas especiales.
Se estará a lo dispuesto en el artículo 68 del IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2007-2011.
Artículo 59. Vacaciones.
1. El personal afectado por el presente IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2007-2011, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un periodo de vacaciones anuales retribuidas de treinta (30) días naturales de duración, de los cuales veintiún (21) días tendrán que ser laborables, pudiéndose distribuir estos en periodos de al menos diez días laborables e, iniciándose, en cualquier caso, su disfrute, en día laborable que no sea viernes.
2. Las vacaciones se disfrutarán por años naturales. El primer año de prestación de servicios en la empresa solo 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, calculadas sobre la retribución fijada en el punto 8 de este artículo, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa.
4. A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de Incapacidad Temporal, sea cual fuere su causa.
No obstante, con carácter general, dado que el derecho al disfrute de vacaciones caduca con el transcurso del año natural, se perderá el mismo si al vencimiento de este el trabajador continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia que pudiera existir entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad temporal.
5. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del

contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo), se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

6. Una vez iniciado el disfrute del periodo 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 periodo de disfrute después de producida el alta de incapacidad temporal.

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

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

8. La retribución de las vacaciones para el año 2007 consistirá en la cantidad fija establecida en la tabla del Anexo III de este convenio, a la que se adicionará, en su caso, el complemento de antigüedad consolidada que fuese de aplicación al trabajador según Anexo V.

Artículo 60. Permisos y licencias.

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

a) Quince días naturales, en caso de matrimonio.

b) Cuatro días naturales –de los cuales al menos uno deberá ser laborable– por nacimiento o adopción de un hijo. En el caso de trabajadores no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España el permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de cinco días naturales, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los cinco días antes señalados.

c) Un día, por matrimonio de hijo.

d) Tres días naturales por fallecimiento del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el caso de trabajadores no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España el permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de

seis días naturales, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los seis días antes señalados.
e) Tres días naturales, por enfermedad, accidente u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
f) En caso de fallecimiento de parientes de tercer grado (bisabuelos- biznietos-tíos carnales y sobrinos carnales) se concederán dos (2) días naturales de licencia.
g) Dos días, por traslado del domicilio habitual.
h) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, como consecuencia de los estudios que esté realizando en centros de enseñanza, universitarios o de formación profesional de carácter público o privado, reconocidos.
i) Por el tiempo indispensable para asistir a las reuniones que, dentro de la jornada laboral, sean convocadas por la Comisión Paritaria del Convenio o por aquellas otras comisiones que pudieran establecerse por acuerdo entre la Asociación Provincial de Constructores y Promotores de Málaga y las centrales sindicales firmantes de este convenio, siempre que el trabajador sea miembro de alguna de ellas, debiendo acreditar la citación por escrito de los respectivos presidentes y justifique su asistencia.
Cuando por los motivos expresados en los apartados b), c), d) y e), el trabajador necesite efectuar un desplazamiento al efecto, los plazos señalados en los mismos se incrementarán en dos días naturales, salvo los trabajadores no comunitarios o comunitarios no colindantes con España que se acojan a lo dispuesto en los últimos incisos de los apartados b) y d).
Los supuestos contemplados en los apartados precedentes –cuando concurran las circunstancias previstas en los mismos– se extenderán asimismo a las parejas de hecho siempre que consten inscritas en el registro correspondiente.
2. En las mismas condiciones que las previstas en el apartado 1 del presente artículo, el trabajador podrá ausentarse del trabajo por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo. Cuando conste en una norma legal un periodo determinado de ausencia, se estará a lo que esta disponga en cuanto a su duración y compensación económica.
En el supuesto de que, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo público, el trabajador perciba una compensación económica, cualquiera que sea su denominación, se descontará el importe de la misma de la retribución a que tuviera derecho en la empresa.
Cuando el cumplimiento del deber antes referido, suponga la imposibilidad de prestación de trabajo en más del veinticinco por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, la empresa se encuentra facultada para decidir el paso del trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa, con todos los efectos inherentes a la misma.
3. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho, sin pérdida alguna de retribución, a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se

incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, e igualmente sin pérdida de retribución, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada laboral en media hora diaria con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, conforme al acuerdo a que llegue con la empresa.

Este permiso podrá ser disfrutado por el padre en caso de que ambos trabajen, siempre que quede acreditado mediante certificación de la empresa en que trabaje la madre que esta no ha ejercitado en la misma este derecho.

4. El trabajador que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo a algún menor de ocho años o a una persona con discapacidad física, psíquica 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 octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

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

Capítulo VII. Movilidad funcional.

Artículo 61. 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 estos, 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 62. 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 periodo, el trabajador podrá reclamar de la empresa la clasificación profesional adecuada y, si esta no resolviese
favorablemente, al respecto, en el plazo de quince días hábiles, y previo informe, en su caso, de los representantes legales de los trabajadores, podrá reclamarla ante la jurisdicción competente, y surtirá efectos, si es estimada la reclamación y

una vez firme la resolución correspondiente, a partir del día en que el interesado solicitó, por escrito, su adecuada clasificación.
3. Cuando se realicen funciones de categoría superior, pero no proceda 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 incapacidad temporal, maternidad, permisos y excedencias en los que la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado.
Artículo 63. Trabajos de inferior categoría.
1. La empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador a realizar tareas correspondientes a una categoría profesional inferior a la suya por el tiempo imprescindible, y comunicándolo, a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere, no pudiendo el interesado negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique su formación profesional. En esta situación, el trabajador seguirá percibiendo la remuneración que, por su categoría y función anterior, le corresponda.
2. A un trabajador no se le podrá imponer la realización de trabajos propios de categoría inferior durante más de tres meses al año, mientras todos los trabajadores de la misma categoría no hayan rotado en la realización de dichas tareas.
No se considerarán a efectos del cómputo los supuestos de avería o fuerza mayor.
3. Si el destino de inferior categoría profesional, hubiera sido solicitado por el propio trabajador, se asignará a este 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 64. Personal de capacidad disminuida.
1. El personal que, por edad u otra circunstancia, haya experimentado una disminución en su capacidad para realizar las funciones que le competen, podrá ser destinado por la empresa a trabajos adecuados a sus condiciones actuales, siempre que existan posibilidades para ello, asignándosele la clasificación profesional que le corresponda de acuerdo con sus nuevos cometidos, así como la remuneración correspondiente a su nueva categoría profesional.
2. Cuando en la empresa existan puestos disponibles para ser ocupados por trabajadores con capacidad disminuida, tendrán preferencia para desempeñarlos, a igualdad de condiciones, y en su caso, los trabajadores de la propia empresa en los términos expresados en el apartado anterior.
3. El trabajador que no esté conforme con su paso a la situación de capacidad disminuida o con la nueva categoría que se le asigne podrá interponer la oportuna

reclamación ante la jurisdicción competente.
Artículo 65. Trabajos susceptibles de originar un perjuicio para la salud sin merma de la capacidad laboral.
1. Cuando un trabajador, sin merma de su capacidad laboral, pudiera resultar, previsiblemente y con cierto fundamento, perjudicado en su salud, con motivo u ocasión del trabajo que habitualmente realiza, a criterio del médico de empresa o facultativo designado por esta 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 estas.
2. Si el trabajador no estuviese conforme con el cambio de puesto, podrá interponer la oportuna reclamación ante la jurisdicción competente.
Capítulo VIII. Movilidad geográfica.
Artículo 66. Conceptos generales.
Se estará a lo dispuesto en los artículos 76 al 78, ambos inclusive, y en los artículos 82 al 85, ambos inclusive, del IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2007-2011.
Artículo 67. 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, siempre que este se produzca a un centro de trabajo situado en distinto término municipal y que, además, diste 15 kilómetros o más del centro de trabajo de partida y de la residencia habitual del trabajador.
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, no le fuera suministrada por la empresa y pueda pernoctar en la citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivo trabajado.
5. Las dietas o medias dietas se percibirán siempre con independencia de la retribución del trabajador y en las mismas fechas que esta; pero en los desplazamientos de más de una semana de duración, aquel podrá solicitar anticipos quincenales a cuenta, y a justificar, sobre las mencionadas dietas.
6. La cuantía de las dietas para el año 2007 serán las siguientes para todas las categorías:

Dieta completa Media dieta

28,00 euros 12,70 euros

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

Artículo 68. Locomoción.

Serán de cuenta de la empresa los gastos de locomoción que se originen como consecuencia de la situación de desplazamiento, ya sea poniendo medios propios a disposición del trabajador, ya abonándole la compensación correspondiente al importe de un billete de ida y vuelta en un medio de transporte público regular y de no existir este a razón de 0,18 euros/km.

Capítulo IX. Suspensión y extinción de la relación laboral.

Artículo 69. Causas y efectos de la suspensión y excedencias.

Se estará a lo dispuesto en los artículos 86 al 90, ambos inclusive, del IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2007-2011.

Artículo 70. Causas y efectos de la extinción.

En cuanto a la extinción del contrato de trabajo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y, en concreto, a lo establecido en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo), en sus artículos 49 a 57, ambos inclusive, y a lo dispuesto en los artículos 18 y 19 de este convenio.

Artículo 71. Ceses.

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

a) Durante el periodo 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. Si hubiese lugar a prórroga, se le avisará al trabajador con 3 días de antelación como mínimo.

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

Artículo 72. Finiquitos.

1. El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador, para que surta efectos liberatorios, deberá ser conforme al modelo que figura como Anexo VIII de este convenio y con los requisitos y formalidades establecidos en los números siguientes, editados por la Confederación Nacional de la Construcción de acuerdo con lo previsto en el artículo 92 del IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2007-2011.

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

3. El recibo de finiquito, que será expedido por la Asociación Provincial de Constructores y Promotores de Málaga, numerado, sellado y fechado, y tendrá validez únicamente dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha en

que fue expedido. La Asociación Provincial de Constructores y Promotores de Málaga, vendrá obligada a llevar un registro que contenga los datos anteriormente expresados.
4. Una vez firmado por el trabajador, el recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios.
5. En los supuestos de extinción de contrato por voluntad del trabajador no serán de aplicación los apartados segundo y tercero de este artículo.
6. El trabajador, podrá estar asistido por un representante de los trabajadores o en su defecto por un representante sindical de los sindicatos firmantes del presente convenio, en el acto de la firma del recibo de finiquito.
7. En el supuesto de que el trabajador no se mostrase conforme con su cese en la empresa y entablara reclamación ante el Juzgado de lo Social, por despido nulo o improcedente, tendrá derecho a percibir de la empresa la liquidación que le corresponda por los distintos conceptos reglamentarios (partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias y vacaciones), sin necesidad de la firma previa del documento de Finiquito ni de ningún otro documento que presuponga su aceptación a la liquidación practicada, considerándose las cantidades percibidas como anticipo a cuenta de la liquidación que en su día determine el Juzgado de lo Social o, en su caso, de los salarios de tramitación que el citado organismo pudiera fijar. Se establece un modelo de recibo para estos casos, según Anexo IX.
Artículo 73. Jubilación.
Se reconocen dos clases distintas de jubilación, como medidas para fomentar el empleo:
A. Jubilación obligatoria.
1. Como política de empleo encaminada a mejorar la estabilidad y la calidad del mismo, establecen la jubilación obligatoria a los sesenta y cinco años de edad, salvo pacto individual en contrario, de los trabajadores que tengan cubierto el periodo mínimo legal de carencia para obtenerla y cumplan los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

B. Jubilación anticipada.
Se estará a lo dispuesto al respecto en la legislación vigente en cada momento.
Artículo 74. Faltas y sanciones.
Se estará a lo dispuesto en los artículos 94 al 100, ambos inclusive, del IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2007-2011.
Capítulo X. Seguridad e higiene en el trabajo y médicos de empresa.
Artículo 75. Vestuario.
Cuando la naturaleza húmeda de los trabajos que realicen lo exija o cuando las circunstancias climatológicas lo requieran, las empresas vendrán obligadas a facilitar a sus trabajadores prendas de trabajo impermeables.
En el resto de los trabajos que se desarrollen en el sector a que afecta este convenio, de carácter marcadamente sucio, la empresa vendrá obligada a facilitar ropa de trabajo a los trabajadores afectados.

Las empresas facilitarán al trabajador, a su contratación, un mono o buzo que será renovado, como mínimo, cada seis meses, atendiendo al estado en que dicha prenda se encuentre, la cual deberá ser entregada para poder recibir otra. Asimismo, será obligatorio proveer de botas de seguridad a los trabajadores que desarrollen su labor en puestos de trabajo donde las características del mismo lo requieran.
Con el fin de garantizar lo anterior, la empresa principal, en la forma que proceda, exigirá a sus subcontratistas, respecto de los trabajadores de estos, el cumplimiento de lo dispuesto en este artículo.
Artículo 76. Seguridad y salud en el trabajo.
1. El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.
2. El trabajador estará obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de Seguridad y Salud en el Trabajo.
3. En la inspección y control de dichas medidas, que sean de observación obligada por el empresario, el trabajador tiene derecho a participar por medio de sus representantes legales en el centro de trabajo si no cuenta con órganos o centros especializados competentes en la materia a tenor de la legislación vigente.
4. El empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de esta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo (artículo 19 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales), ya sean con servicios propios, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes o del aula de la Fundación Laboral de la Construcción.
El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas precisas siempre que se lleven a cabo dentro de la jornada de trabajo (en cuyo caso se retribuye este tiempo con cargo al empresario, como si de tiempo efectivo de trabajo se tratara) o caso de llevarse a cabo fuera de la jornada, con el oportuno descuento sin merma de su salario.
5. Los órganos internos de la empresa, competentes en materia de Seguridad y en su defecto los representantes legales de los trabajadores en el centro de trabajo, que aprecien una probabilidad seria y grave de accidente por la inobservancia de la Legislación aplicable en la materia, requerirá al empresario por escrito para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo; si la petición no fuese atendida en el plazo de cuatro días se dirigirán a la autoridad competente.
Si el riesgo fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por decisión de los órganos competentes de la empresa en materia de seguridad, o por el setenta y cinco por ciento de los representantes de los trabajadores en empresas con procesos discontinuos y de la totalidad de los mismos en aquellas

cuyo proceso sea continuo; tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual, en veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada.
6. Serán incorporados a este convenio los acuerdos que se adopten por la Comisión Paritaria prevista en la Disposición Final Primera del IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2007- 2011 del Sector de la Construcción 2007-2011 del Sector, en materia de Seguridad y Salud Laboral.
7. En tanto no se produzca esta incorporación, se seguirá aplicando, en cuanto no se oponga a lo prescrito en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, lo dispuesto sobre la materia en la derogada Ordenanza Laboral de la Construcción de veintiocho de agosto de 1970, en su Capítulo XVI, excepto las Secciones
Primera (Disposiciones Generales – artículo 165 al 176) y Segunda (de la Comisión Nacional Asesora de Seguridad e Higiene – artículo 177 al 182).
Capítulo XI. Representantes de los trabajadores.
Artículo 77. 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 (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo), 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 (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo), se pacta que la antigüedad mínima en la empresa para ser elegible queda reducida a tres meses computándose para ello todos los periodos que el trabajador haya estado prestando sus servicios en la empresa durante los doce meses anteriores la convocatoria de las elecciones.
b) Por la misma razón, expresada en el párrafo precedente, de la movilidad del personal, en las obras, el número de representantes podrá experimentar, cada año, el ajuste correspondiente, en más o en menos, de conformidad con lo establecido en el párrafo siguiente.
En caso de que se produzca un incremento de la plantilla, se podrán celebrar elecciones parciales, en los términos establecidos en el artículo 13.1 del Real Decreto 1884/1994 de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa.
c) En el año 2007, los miembros del comité o delegados de personal en centros de hasta 250 trabajadores, dispondrán para el ejercicio de sus funciones, de un crédito de 24 horas mensuales retribuidas.
d) Los representantes legales, de acuerdo con el sindicato al que pertenezcan, tendrán derecho a la acumulación de hasta el 75 por 100 de horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones, en uno o varios de ellos.
Artículo 78. Representación sindical.
En materia de representación sindical se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, debiendo tenerse además en cuenta las siguientes

estipulaciones:
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 79. Responsabilidad de los sindicatos.
Los Sindicatos, en los términos previstos en el artículo 5 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 80. Solución extrajudicial de conflictos.
Las partes firmantes del presente convenio acuerdan mantener su adhesión al III Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos (ASEC III) suscrito por las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME y las confederaciones sindicales de UGT y CCOO, publicado en el BOE de 29 de enero de 2005, que desarrollará sus efectos en los ámbitos del IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2007-2011 del Sector de la Construcción 2007- 2011 del Sector de la Construcción, con el alcance previsto en el propio ASEC III.
Cláusulas adicionales.
Primera. Comisión paritaria.
Se constituye una Comisión Paritaria Interpretativa del presente convenio integrada por:
– Un Presidente nombrado por las partes por unanimidad, con voz y sin voto.
– Ocho vocales titulares, representantes de los trabajadores y de las empresas paritariamente, que serán nombrados por los representantes de unos y otros en la Comisión Paritaria del presente convenio, y suplentes de cada una de las centrales sindicales y de la organización empresarial firmantes de este convenio.
– Será secretario un vocal de la comisión, nombrado para cada sesión teniendo en cuenta que los vocales representantes de las empresas y los vocales representantes de los trabajadores se sucederán alternativamente en el desempeño del cargo.
La comisión se reunirá mediante convocatoria formal de su Presidente, a iniciativa de este o a petición de tres vocales.
Los acuerdos de la comisión se adoptarán por mayoría simple.
Funciones de la comisión.
1. Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:
a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.
b) Arbitraje de la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del convenio o de los supuestos previstos concretamente en su texto.
c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
d) Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

e) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio.
f) Gestionar la composición de las comisiones que pudieran establecerse por acuerdo entre la Asociación Provincial de Constructores y Promotores de Málaga y las centrales sindicales firmantes de este convenio, para la aplicación y desarrollo de las disposiciones legales o acuerdos a nivel nacional entre las organizaciones sindicales y empresariales en materia de formación profesional y salud laboral.
g) En los casos en que la Comisión Paritaria haya de intervenir en las discrepancias sobre la inaplicación de las cláusulas de este convenio en una determinada empresa podrá requerir de la misma cuanta documentación estime necesaria, estando obligado, tanto los trabajadores como la empresa, a satisfacer el canon que para estas intervenciones se fije por la Comisión Paritaria.
2. Las funciones o actividades de esta Comisión Mixta no obstruirá, en ningún caso, el libre ejercicio de las actuaciones administrativas o jurisdiccionales competentes.
3. Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del III Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC III), de 29 de enero de 2005.
4. Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del convenio, para que dicha comisión emita dictamen a las partes discrepantes.
En cualquier caso se estará a lo dispuesto en los artículos 104 y 105 del IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2007-2011.
5. Como Anexo XII de este convenio figura la “Composición de la Comisión Paritaria”.
Segunda. Liquidación atrasos.
1. Las diferencias de salarios y demás conceptos económicos que se producen como consecuencia del presente convenio, se liquidarán como máximo el último día hábil del mes siguiente a la publicación de este convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Málaga.
2. Los trabajadores que hubiesen cesado en las empresas durante el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2007 y el día de publicación de este convenio en el BOP tendrá derecho a percibir las diferencias económicas que resulten por la aplicación de los acuerdos adoptados.
3. Estas diferencias serán abonadas en el mismo plazo que al resto de los trabajadores en activo.
Tercera. Negociación convenio 2008.
Las negociaciones del próximo convenio se llevarán a efecto dentro de los dos primeros meses del año 2008, y con fecha límite del día 28 de febrero de dicho año, siempre y cuando no se esté a la espera de acuerdos a nivel nacional o regional o de un nuevo Convenio General del Sector de la Construcción o prórroga del actualmente vigente.
No obstante lo anterior, antes del día 30 de noviembre del año 2007, siempre que se conozca el calendario de fiestas de la Comunidad Autonómica de Andalucía y las locales de la provincia de Málaga para el año 2008, se reunirá la Comisión

Negociadora del presente convenio al objeto de establecer el calendario laboral para el año 2008.

Cuarta. Formación continúa.

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

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

b) Los trabajadores que pueden asistir a las acciones formativas contempladas en esta disposición, no superarán anualmente el 10% de las plantillas, ni, en aquellos centros de trabajo con menos de 10 trabajadores, podrá concurrir más de uno.

c) El 50% de las horas a cargo de la empresa supondrá un máximo anual de 20 horas por trabajador, pudiendo 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 II Acuerdo Nacional de Formación y Continua, se regirán por lo dispuesto en el mismo.

Quinta. Integración social de minusválidos.

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

Sexta. Aportación a la Fundación Laboral de la Construcción.

1. La aportación de las empresas a la FLC no podrá superar el 0,25 por 100 de la masa salarial, establecida esta sobre la misma base de cálculo de las cuotas de la Seguridad Social de cada trabajador.

Esta aportación para el año 2007 será del 0,08 por 100.

2. El pago y recaudación de la aportación establecida se efectuará en los términos y por el procedimiento previsto en el Convenio para la Recaudación suscrito con la Tesorería General de la Seguridad Social y en la Norma para la Cumplimentación del Boletín de Cotización de la FLC, publicados en el BOE de 22-09-93 por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 18-08-93.

3. Se mantienen los tipos de recargo por mora previstos en los anejos en el Convenio de Recaudación suscrito entre la FLC y la Tesorería General de la

Seguridad Social, publicado en el Boletín Oficial del Estado de 22 de septiembre de 1993.

4. La obligación del empresario de nutrir los fondos que en este acuerdo se constituyen pasa a formar parte del Ordenamiento Social.

Las acciones judiciales que procedan en relación con las cantidades adeudadas por las empresas, se ejercitarán en vía laboral por el Servicio Jurídico que a tal efecto establezca la Fundación.

Séptima. IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2007-2011.

En lo no regulado en el presente convenio, se estará a lo establecido en el IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2007-2011.

Asimismo, se estará a lo dispuesto en el Libro II del citado IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2007-2011 sobre los aspectos relativos a la seguridad y salud en el sector de la construcción.

En prueba de conformidad firman el presente convenio todos los integrantes de la Comisión Negociadora, en Málaga, a diez de julio de dos mil siete.

Adenda

En Málaga, a catorce de diciembre de dos mil siete, la Asociación Provincial de Constructores y Promotores de Málaga (ACP) y las centrales sindicales de Comisiones Obreras (FECOMA-CCOO) y Unión General de Trabajadores (MCA-UGT) firmantes del Convenio Colectivo de Trabajo para las Industrias de la Construcción, Obras Públicas y Oficios Auxiliares de Málaga y su provincia, acuerdan anular la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia número 240, de fecha 13 de diciembre de 2007 del Acta número 3/2007 de la Comisión Negociadora por contener errores sustanciales, corregidos en este texto definitivo del convenio.

Por CCOO (firma ilegible). Por UGT (firma ilegible). Por ACP

Anexo I

Tabla de niveles y categorías

Para salario base mensual Para salario base diario

II – Personal Titulado Superior

III – Personal Titulado Medio

– Jefe de 1.ª Administrativo

– Jefe Sección Organización 1.ª

IV – Jefe de Personal

– Ayudante de Obra

– Encargado General de Fábrica

– Encargado General

Para salario base mensual	Para salario base diario
V – Jefe de 2.ª Administrativo – Delineante Superior – Encargado General de Obra – Jefe de Sección de Organización Científica del trabajo de 2.ª – Jefe de Compras	
VI – Oficial 1.ª Administrativo – Delineante de 1.ª – Técnico Organización de 1.ª – Encargado de Sección Laboratorio – Práctico de Topografía de 1.ª	VI – Jefe o Encargado de Taller – Encargado de Obra – Escultor de piedra y mármol – Modelista
VII – Delineante de 2.ª – Técnico Organización de 2.ª – Práctico Topografía de 2.ª – Analista de 1.ª	VII – Capataz – Contramaestre de Taller – Adomista – Especialista de Oficio
VIII – Oficial 2.ª Administrativo – Corredor de Plaza – Inspector de control, señalización y servicios – Analista de 2.ª	VIII – Oficial 1.ª de Oficio – Entibador – Oficial 1.ª Gruista – Oficial 1.ª – Jefe de Equipo
IX – Auxiliar administrativo – Ayudante Práctico de Topografía – Auxiliar de Organización – Calcador – Vendedores – Conserje – Ordenanza	IX – Auxiliar administrativo de Obra – Auxiliar Técnico de Obra – Oficial 2.ª de Oficio – Oficial 2.ª Gruista – Oficial 2.ª – Jefe de Equipo
X – Auxiliar de Laboratorio – Almacenero de almacén central – Enfermero – Cobrador – Especialista de 1.ª	X – Almacenero de Obra – Vigilante – Guarda / Guarda Jurado – Ayudante de Oficio – Ayudante – Jefe de Equipo
	XI – Listero – Especialista de 2.ª – Peón Especializado – Peón Especializado – Jefe de Equipo
	XII – Peón ordinario – Limpiador/a – Peón ordinario – Jefe de Equipo
XIII – Botones 16 y 17 años	XIII – Pinche 16 y 17 años
XIV – Trabajadores en formación	XIV – Trabajadores en formación

ANEXO II

Tabla de salarios, plus salarial y plus extrasalarial – Año 2007

Nivel	Salario base Mensual	Salario base Diario	Plus salarial Complemento actividad día trabajado	Plus extrasalarial Plus distancia y transporte día trabajado
II	1.214,20	–	2,16	6,71
III	1.056,10	–	2,16	6,71
IV	1.053,18	–	2,16	6,71
V	1.004,00	–	2,16	6,71
VI	965,41	31,59	2,16	6,71
VII	925,56	30,31	2,16	6,71
VIII	899,51	29,43	2,16	6,71
IX	884,10	28,95	2,16	6,71
X	870,60	28,51	2,16	6,71
XI	–	28,51	2,16	6,71
XII	–	28,41	2,16	6,71
XIII	464,22	15,25	2,16	6,71
Jef. equipo				
VIII	–	29,79	2,16	6,71
IX	–	29,29	2,16	6,71
X	–	28,85	2,16	6,71
XI	–	28,84	2,16	6,71
XII	–	28,75	2,16	6,71

Contratos para la formación

XIV Retribuciones referidas al 100% de la jornada de trabajo, según el salario del nivel IX de las tablas del convenio.

Colectivos a los que se refiere el artículo 19.4 del Convenio Provincial (excluido el 19.4.6)

1.er año	530,46	17,37	1,30	6,71
2.º año	618,87	20,27	1,51	6,71
3.er año	751,49	24,61	1,84	6,71

Colectivo a los que se refiere el artículo 19.4.6 del Convenio Provincial

1.er año	839,90	27,50	2,05	6,71
2.º año	884,10	28,95	2,16	6,71

Base Documental sobre Negociación Colectiva
Unión General de Trabajadores de Andalucía

ANEXO III

Tabla de pagas extraordinarias y de vacaciones – Año 2007

Nivel	Pagas extraordinarias		Paga de vacaciones
	Junio	Diciembre	
II	1.979,02	1.979,02	1.979,02
III	1.721,36	1.721,36	721,36
IV	1.716,53	1.716,53	1.716,53
V	1.637,06	1.637,06	1.637,06
VI	1.553,28	1.553,28	1.553,28
VII	1.489,98	1.489,98	1.489,98
VIII	1.448,23	1.448,23	1.448,23
IX	1.423,53	1.423,53	1.423,53
X	1.400,82	1.400,82	1.400,82
XI	1.400,19	1.400,19	1.400,19
XII	1.396,97	1.396,97	1.396,97
XIII	772,87	772,87	772,87
Jef. equipo			
VIII	1.464,69	1.464,69	1.464,69
IX	1.438,84	1.438,84	1.438,84
X	1.417,27	1.417,27	1.417,27
XI	1.416,65	1.416,65	1.416,65
XII	1.412,84	1.412,84	1.412,84

Contratos para la formación

XIV Retribuciones referidas al 100% de la jornada de trabajo, según el salario del nivel IX de las tablas del convenio.

Colectivos a los que ser refiere el artículo 19.4 del Convenio Provincial (excluido el 19.4.6)

1.er año	854,12	854,12	854,12
2.º año	996,47	996,47	996,47
3.er año	1.210,00	1.210,00	1.210,00

Colectivo a los que se refiere el artículo 19.4.6 del Convenio Provincial

1.er año	1.352,35	1.352,35	1.352,35
2.º año	1.423,53	1.423,53	1.423,53

ANEXO IV

Tabla en "euros" de la antigüedad consolidada al 21-11-96 (diaria)

Nivel / Años	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
2	0,72	0,63	0,62	0,60	0,58	0,55	0,54	0,53	0,52	0,52	0,52	0,27
3	1,08	0,94	0,93	0,90	0,87	0,83	0,81	0,79	0,78	0,78	0,78	–
4	1,44	1,26	1,25	1,20	1,15	1,11	1,08	1,06	1,05	1,05	1,05	–
5	1,66	1,45	1,45	1,39	1,34	1,28	1,26	1,23	1,21	1,21	1,21	–
6	1,89	1,66	1,65	1,58	1,53	1,45	1,43	1,39	1,38	1,38	1,38	–
7	2,13	1,86	1,85	1,77	1,71	1,63	1,60	1,56	1,55	1,55	1,55	–
8	2,36	2,06	2,06	1,96	1,90	1,80	1,78	1,73	1,72	1,72	1,72	–
9	2,58	2,26	2,25	2,15	2,07	1,99	1,94	1,91	1,88	1,88	1,88	–
10	2,81	2,46	2,45	2,34	2,26	2,16	2,12	2,07	2,05	2,05	2,05	–
11	3,04	2,66	2,66	2,54	2,45	2,34	2,29	2,24	2,22	2,22	2,22	–
12	3,28	2,86	2,85	2,73	2,63	2,51	2,46	2,41	2,39	2,39	2,39	–
13	3,50	3,07	3,06	2,92	2,82	2,69	2,64	2,58	2,55	2,55	2,55	–
14	3,73	3,26	3,26	3,11	2,99	2,87	2,80	2,75	2,72	2,72	2,72	–
15	3,96	3,46	3,46	3,31	3,18	3,05	2,98	2,92	2,88	2,88	2,88	–
16	4,20	3,67	3,66	3,50	3,37	3,22	3,15	3,09	3,05	3,05	3,05	–
17	4,42	3,86	3,86	3,68	3,55	3,40	3,32	3,26	3,22	3,22	3,22	–
18	4,66	4,07	4,06	3,88	3,74	3,57	3,50	3,47	3,39	3,39	3,39	–
19	4,89	4,27	4,26	4,07	3,91	3,76	3,66	3,60	3,55	3,55	3,55	–
20	5,11	4,47	4,46	4,26	4,10	3,93	3,83	3,77	3,72	3,72	3,72	–
21	5,34	4,67	4,66	4,45	4,29	4,10	4,01	3,94	3,89	3,89	3,89	–
22	5,58	4,87	4,86	4,65	4,47	4,28	4,18	4,10	4,06	4,06	4,06	–
23	5,81	5,07	5,06	4,83	4,66	4,45	4,36	4,27	4,23	4,23	4,23	–
24	6,03	5,28	5,26	5,02	4,83	4,64	4,52	4,45	4,39	4,39	4,39	–
25	6,26	5,48	5,46	5,22	5,02	4,81	4,69	4,62	4,56	4,56	4,56	–
26	6,49	5,68	5,66	5,41	5,20	4,99	4,87	4,78	4,72	4,72	4,72	–
27	6,73	5,88	5,86	5,60	5,39	5,16	5,04	4,95	4,89	4,89	4,89	–
28	6,95	6,08	6,06	5,79	5,58	5,34	5,22	5,12	5,06	5,06	5,06	–
29	7,18	6,28	6,26	5,99	5,75	5,52	5,38	5,29	5,22	5,22	5,22	–
30	7,41	6,48	6,46	6,18	5,94	5,70	5,55	5,46	5,39	5,39	5,39	–
31	7,64	6,68	6,67	6,37	6,12	5,87	5,73	5,63	5,56	5,56	5,56	–
32	7,87	6,88	6,86	6,56	6,31	6,05	5,90	5,80	5,73	5,73	5,73	–
33	8,10	7,09	7,07	6,75	6,50	6,22	6,08	5,97	5,90	5,90	5,90	–
34	8,33	7,28	7,27	6,94	6,67	6,41	6,24	6,14	6,06	6,06	6,06	–

NOTA. Esta tabla es de aplicación, solo y exclusivamente, a los trabajadores que al 21 de noviembre de 1996 tuvieran derecho al complemento personal de antigüedad.

ANEXO V

Tabla en "euros" de la antigüedad consolidada al 21-11-96 para pagas extras de junio y diciembre y paga de vacaciones Importe para cada una de las pagas

Nivel / Años	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
2	35,05	30,63	30,33	29,45	28,27	27,09	26,50	25,92	25,62	25,62	25,62	13,25
3	52,71	45,94	45,65	43,88	42,41	40,64	39,76	38,87	38,43	38,43	34,43	–
4	70,38	61,55	61,26	58,60	56,54	54,19	53,01	51,83	51,24	51,24	51,24	–
5	81,58	71,27	70,97	68,03	65,55	62,85	61,43	60,14	59,43	59,43	59,43	–
6	92,77	81,28	80,99	77,45	74,56	71,51	69,85	68,44	67,61	67,61	67,61	–
7	104,25	91,00	90,70	86,58	83,57	80,17	78,27	76,75	75,80	75,80	75,80	–
8	115,44	101,01	100,72	96,01	92,58	88,83	86,69	85,06	83,99	83,99	83,99	–
9	126,63	110,73	110,44	105,43	101,60	97,48	95,12	93,36	92,18	92,18	92,18	–

Base Documental sobre Negociación Colectiva
Unión General de Trabajadores de Andalucía

Nivel / Años	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
10	137,82	120,45	120,15	114,85	110,61	106,14	103,54	101,66	100,36	100,36	100,36	–
11	149,01	130,46	130,17	124,28	119,62	114,80	111,96	109,97	108,55	108,55	108,55	–
12	160,50	140,18	139,89	133,70	128,63	123,46	120,38	118,27	116,73	116,73	116,73	–
13	171,69	150,19	149,90	143,13	137,64	132,12	128,80	126,58	124,92	124,92	124,92	–
14	182,88	159,91	159,62	152,55	146,66	140,77	137,24	134,88	133,11	133,11	133,11	–
15	194,07	169,63	169,34	161,97	155,67	149,43	145,66	143,19	141,30	141,30	141,30	–
16	205,56	179,64	179,35	171,40	164,68	158,09	154,08	151,49	149,48	149,48	149,48	–
17	216,75	189,36	189,07	180,53	173,69	166,75	162,50	159,80	157,67	157,67	157,67	–
18	228,23	199,37	199,08	189,95	182,70	175,41	170,92	168,10	165,86	165,86	165,86	–
19	239,43	209,09	226,83	199,37	191,72	184,06	179,35	176,40	174,05	174,05	174,05	–
20	250,62	219,10	218,52	208,80	200,73	192,72	187,77	184,71	182,23	182,23	182,23	–
21	261,81	228,82	228,23	218,22	210,28	201,38	196,19	193,02	190,42	190,42	190,42	–
22	273,29	238,84	238,25	227,35	218,74	210,04	204,61	201,32	198,60	198,60	198,60	–
23	284,48	248,55	247,97	236,77	227,75	218,70	213,03	209,63	206,79	206,79	206,79	–
24	295,67	258,57	257,68	246,20	236,77	227,35	221,46	217,93	214,98	214,98	214,98	–

Nivel / Años	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
25	306,86	268,29	267,40	273,65	245,78	236,01	229,88	226,23	223,17	223,17	223,17	–
26	318,06	278,30	277,42	265,05	254,79	244,67	238,30	234,54	231,35	231,35	231,35	–
27	359,54	288,02	287,13	274,47	263,80	253,33	246,72	242,84	239,54	239,54	239,54	–
28	340,73	298,03	297,15	283,89	272,81	261,99	255,14	251,15	247,73	247,73	247,73	–
29	351,92	307,75	306,86	293,32	281,83	270,64	263,57	259,45	255,92	255,92	255,92	–
30	363,11	317,47	316,58	302,74	290,84	279,30	271,99	267,76	264,10	264,10	264,10	–
31	374,30	327,48	326,60	312,17	299,85	287,96	280,41	276,06	272,29	272,29	272,29	–
32	385,79	337,20	336,31	321,30	308,86	296,62	288,83	284,37	280,47	280,47	280,47	–
33	396,98	347,21	346,33	330,72	317,87	305,28	297,25	292,67	288,66	288,66	288,66	–
34	408,17	356,93	356,05	340,14	326,89	313,93	305,69	300,97	296,85	296,85	296,85	–

NOTA. Esta tabla es de aplicación, solo y exclusivamente, a los trabajadores que al 21 de noviembre de 1996 tuvieran derecho al complemento personal de antigüedad.

ANEXO VI

Tabla de horas extraordinarias

NIVEL	(A) IMPORTE HORA EXTRA	INCREMENTO ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA
II	14,70	Para el cálculo del valor de la hora extraordinaria de los trabajadores que al 21 de noviembre de 1996 tuvieran derecho al complemento de antigüedad, se aplicará la siguiente fórmula:
III	12,78	
IV	12,76	
V	12,16	
VI	11,64	
VII	11,16	HE = IHE + (AC x 0,659)
VIII	10,88	
IX	10,69	De donde:
X	10,55	HE = Valor hora extra con antigüedad consolidada.
XI	10,51	IHE = Importe hora extra (A).
XII	10,47	AC = Antigüedad consolidada diaria anexo IV.

MESES / DÍAS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	Días labor.	Horas trabajo
ENERO	F	8	8	8	8	F	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	22	176
FEBRERO	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	FA	X	X	X	19	152
MARZO	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	22	176
ABRIL	D	5	5	5	F	F	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	NL	X	18	135
MAYO	F	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	22	176
JUNIO	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	X	21	168
JULIO	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	7	7	S	D	7	7	22	172
AGOSTO	7	7	7	S	D	7	7	7	7	7	S	D	7	7	F	7	7	S	D	FL	7	7	7	7	S	D	7	7	7	7	7	21	147
SEPTIEMBRE	S	D	8	8	8	8	8	S	D	FL	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	X	19	152
OCTUBRE	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	F	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	22	176
NOVIEMBRE	F	NL	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	X	20	160
DICIEMBRE	S	D	8	8	8	F	NL	F	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	4	S	D	NL	F	8	8	8	S	D	NL	16	124
	S	NL	=	Sábado y no laborable s/convenio												FA	=	Festivo Autonomía Andalucía														**244**	**1.914**
	D	F	=	Domingo y festivos nacional												FL	=	Fiesta local - Málaga capital*														**21**	**168**
																																223	**1.746**

* Las diferentes localidades de la provincia adaptarán el calendario a sus propias fiestas locales.
* Si alguna de las fiestas locales coincidiesen en sábado (S) o no laborable (NL), estas pasarán al día posterior laborable.

– Con carácter exclusivo para el 2007, se considerarán como no laborables, en toda la provincia, los siguientes días:
30 de abril 2 de noviembre 7, 24 y 31 de diciembre

– La jornada ordinaria semanal será de 40 horas, de lunes a viernes, con las siguientes excepciones:

Jornada especial
– Semana Santa: Jornada de 5 horas el Lunes, Martes y Miércoles Santo.

Jornada continuada
– Mes de julio: Jornada continuada de 7 horas desde el 26 al 31 de julio, ambos inclusive.
– Mes de agosto: Jornada continuada de 7 horas desde el 1 al 31 de agosto, ambos inclusive.

Jornada especial
– Mes de diciembre: Jornada de 4 horas el 21 de diciembre.

Si se hubiera disfrutado al día de la ficha de la firma de este acta de alguna jornada inhábil o especial, deberán compensarla a partir de esta fecha al objeto de cumplir con la jornada anual de trabajo efectivo de 1.746 horas fijadas por el Convenio General del Sector de la Construcción 2007-2011.

Base Documental sobre Negociación Colectiva
Unión General de Trabajadores de Andalucía

ANEXO VIII

(Modelo de recibo de finiquito de la relación laboral)

N.º .....

RECIBO DE FINIQUITO

D. .....
que ha trabajado en la empresa .....
desde ..... hasta .....
con la categoría de .....
declaro que he recibido de esta la cantidad de .....
euros, en concepto de liquidación total por mi baja en la empresa .....

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

En ..... a ..... de ..... de .....
El trabajador,

El trabajador (1) ..... usa de su derecho a que esté en la firma un representante legal suyo en la empresa o, en su defecto, un representante sindical de los sindicatos firmantes del presente convenio.
(1) SÍ o NO

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

Expedido por .....
Fecha de expedición .....

SELLO Y FIRMA

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

Base Documental sobre Negociación Colectiva
Unión General de Trabajadores de Andalucía

ANEXO IX

(De aplicación a lo previsto en el artículo 62)

D. ....., con domicilio en .....

que ha trabajado en la empresa.....

desde el ..... hasta el ..... con la categoría de

..... declaro que he recibido la cantidad

de ..... euros en concepto de cantidades a cuenta de la liquidación o salarios de tramitación que en su día puede fijarse en el acto previo de conciliación ante el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, y de no existir acuerdo, por el Juzgado de lo Social.

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

Recibí:

Firmado:.....

DNI/NIF:.....

Base Documental sobre Negociación Colectiva
Unión General de Trabajadores de Andalucía

ANEXO X

EMPRESA .....

TRABAJADOR .....

CATEGORÍA .....

De conformidad con lo estipulado en el artículo 28 del IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2007-2011 del Sector de la Construcción 2007-2011 del Sector de la Construcción vigente, suscrito con fecha ..... de ..... de ....., de común acuerdo con la empresa ....., el trabajador acepta prestar sus servicios en el centro de trabajo .....

a partir del día ..... de..... de.....

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

El trabajador,

La empresa,

ANEXO XI

Notificación de subcontrata en la actividad de construcción y obras públicas

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

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

(Firma y sello)

Firmado:.....
DNI/NIF:.....

Por triplicado

Base Documental sobre Negociación Colectiva
Unión General de Trabajadores de Andalucía

ANEXO XII

Composición de la comisión paritaria del convenio

Queda constituida por:

Presidente: Don Juan Moreno Moreno

Vocales:

Titulares:	D. Doroteo Chaves Martínez	- FECOMA-CCOO
	D. Francisco Díaz Mateo	- FECOMA-CCOO
	D. José Rivas Burgos	- MCA-UGT
	D. Francisco García Gavira	- MCA-UGT
	D.ª Violeta Aragón Correa	- ACP
	D. Antonio Navas Pareja	- ACP
	D. Salvador Martín Ordóñez	- ACP
	D. Juan Manuel Pérez González	- ACP
Suplentes:	D. Alfonso Galisteo Sierra	- FECOMA-CCOO
	D. Rafael Puyol Ledesma	- FECOMA-CCOO
	D. Rafael Paniagua Montañez	- MCA-UGT
	D. Salvador Sánchez de Toro	- MCA-UGT
	D. Andrés Ortiz Rojano	- ACP
	D. Antonio Rey Balbuena	- ACP

Base Documental sobre Negociación Colectiva
Unión General de Trabajadores de Andalucía