CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO DE CONSTRUCCION Y OBRAS PÚBLICAS

Título preliminar

Capítulo I. Normas estructurales

Artículo 1. Partes signatarias.

Son partes firmantes del presente Convenio Provincial, de una parte, el Sindicato Provincial de la Construcción, Madera y Afines de CC.OO. (FECOMA-CC.OO.) y el Sindicato Provincial de Metal, Construcción y Afines de U.G.T. (MCA-U.G.T.), como representación laboral, y, de otra parte, la Asociación de Promotores-Constructores de Edificios de ASEMPAL y la Agrupación Provincial de Contratistas de Obras de ASEMPAL, en representación empresarial.

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

Artículo 2. Eficacia y alcance obligacional.

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

Capítulo II. Disposiciones generales

Artículo 3. Ámbito funcional.

Quedan sometidas a las estipulaciones del presente Convenio las empresas dedicadas a las actividades propias del Sector de la Construcción, enumeradas en el artículo 3 del IV Convenio Colectivo General del Sector, suscrito con fecha 22 de junio de 2007, por la Confederación Nacional de la Construcción (CNC), como representación empresarial y, de otra parte, FECOMA-CC.OO. y MCA-UGT), en representación del colectivo laboral afectado.

Las actividades que integran el campo de aplicación del presente Convenio son las que se relacionan y detallan en el Anexo I del citado Convenio General.

Artículo 4. Ámbito territorial.

Las disposiciones del presente Convenio se aplicarán en todos los centros de trabajo comprendidos en el ámbito funcional del mismo y situados en la Provincia

de Almería, aún cuando el domicilio social de la empresa radique fuera de dicho ámbito provincial.

Artículo 5. Ámbito personal.

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

Artículo 6. Ámbito temporal: vigencia, duración, prórroga y atrasos.

El Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, si bien los conceptos económicos se aplicarán retroactivamente desde primero de enero de 2008.

La duración del Convenio será de CUATRO AÑOS, contados desde el 1º de enero de 2008 hasta el 31 de diciembre del 2011.

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

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

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

A aquellos trabajadores que cesen antes de la terminación del plazo para hacer efectivos los atrasos, se les incorporará a la liquidación correspondiente los atrasos a que tengan derecho. Igualmente tendrán derecho a estos atrasos los trabajadores que cesen antes de la publicación del Convenio en el B.O.P.

Artículo 7. 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 10 días hábiles siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de 45 días hábiles, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la renegociación del Convenio en su totalidad.

Artículo 9. Comisión Paritaria.

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

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

La Comisión habrá de reunirse, al menos, dos veces al año, y su funcionamiento se realizará en la forma que la misma acuerde. Funciones.- La Comisión Paritaria, tendrá las siguientes funciones:

1) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del Convenio.

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

3) A instancia de alguna de las partes mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes y, a solicitud de las mismas, arbitrar, en cuantas cuestiones o conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en la aplicación de este Convenio.

4) Cuantas otras funciones se deriven de lo estipulado en el Convenio.

Procedimiento.- Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa y/o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sea de su competencia funcional, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido un plazo de veinte días hábiles sin que se haya emitido resolución o dictamen.

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

contenido mínimo:

a) Exposición sucinta y concreta del asunto.

b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.

c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

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

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

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

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

Título I

Capítulo I. Condiciones generales de ingreso

Artículo 10. 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 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 11. Pruebas de aptitud.

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.

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.

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

Artículo 12. Vigilancia y control de salud.

1. Las partes acuerdan una serie de disposiciones acerca de la vigilancia y control de la salud, que son las contenidas en los siguientes apartados, 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.

2. 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. Los reconocimientos periódicos posteriores al de admisión serán de libre aceptación para el trabajador, si bien, a requerimiento de la empresa, deberá firmar la no aceptación cuando no desee someterse a dichos reconocimientos.

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

Decreto 396/2006, de 31 de marzo, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los trabajos con riesgo de exposición al amianto.

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 13. Periodo de prueba.

1º) Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de:

a) Técnicos titulados superiores y medios: 6 meses.

b) Empleados:

- Niveles III, excepto titulados medios, IV y V: 3 meses.

- Niveles VI al X: 2 meses.

- Resto de personal: 15 días naturales.

c) Personal operario:

- Encargados y Capataces: 1 mes.

- Resto de Personal: 15 días naturales.

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

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

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

cumplimiento en cualquier empresa anterior.

Capítulo II. Contratación

Artículo 14. Contratación.

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

Artículo 15. Contrato de fijo de plantilla.

Este contrato es el que conciertan empresario y trabajador para la prestación laboral de éste 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.

Con el objeto de fomentar la contratación indefinida, se podrá usar esta modalidad contractual en los supuestos previstos en la legislación vigente, a cuyo efecto convienen:

1.- Atendiendo a que el Real Decreto–Ley 5/2006, de

9 de junio, del que procede la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, ha incluido las medidas de impulso de la contratación indefinida y, entre ellas, el contrato de fomento de la contratación indefinida, se pacta expresamente que todos los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrado con anterioridad al 31 de diciembre de 2007, podrán transformarse en indefinidos con sujeción a los requisitos y régimen jurídico establecido en la normativa legal vigente en cada momento.

De otra parte, se estará a lo dispuesto en la sección 1ª de la Ley 43/2006, en la que se regula el Programa de Fomento del Empleo, o norma que le sustituya.

2.- Previsión de transformación de contratos temporales a efectos de cumplimientos de los requisitos establecidos para la solicitud de incentivos autonómicos a la contratación indefinida.

Los contratos temporales o de duración determinada que se transformen en

indefinidos, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, podrán acogerse a las ayudas previstas en el Capítulo III de la Orden de 21 de julio de 2005 (BOJA nº 146 de 28 de julio) que desarrolla lo establecido en el Capítulo IV del Decreto 149/2005, de 14 de junio (BOJA nº 122 de 24 de junio).

Artículo 16. 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, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción, este contrato tiene por objeto la realización de una obra o trabajo determinados, y se formalizará siempre por escrito.

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 período 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 V 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 éste de acuerdo con la disminución real del volumen de obra realizada.

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

No obstante, a los contratos celebrados con anterioridad a la entrada en vigor del IV Convenio General y vigentes en ese momento se les aplicará, como régimen transitorio, una indemnización del 4,5% hasta esta última fecha y del 7% a partir de dicho momento.

Artículo 17. Otras modalidades de contratación.

1.- Los trabajadores que formalicen contratos de duración determinada, por circunstancias de la producción o por interinidad, tendrán derecho, una vez finalizado el contrato correspondiente por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización de carácter no salarial por cese del 7% calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato.

2.- También podrá concertarse el contrato de duración determinada previsto en el apartado 1.b) del artículo 15 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, contrato cuya duración máxima será de doce meses en un periodo de dieciocho meses, computándose dicha duración desde que se produzca la causa que justifica su celebración. En tal supuesto, se considerará que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato en los casos previstos en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, cuando se incremente el volumen de trabajo, o se considere necesario aumentar el número de personas que realicen un determinado trabajo o presten un servicio.

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

4.- Contrato para la formación.

4.1. El Sector reconoce la importancia que el contrato para la formación puede tener para la incorporación, con adecuada preparación, de determinados colectivos de jóvenes. Esta preparación debe recoger tanto el aspecto práctico de cada oficio como el conocimiento y adecuación al sistema educativo general. A este respecto, las partes firmantes manifiestan su interés en que la formación, teórica y práctica, correspondiente a los contratos para la formación se lleve a cabo a través de las instituciones formativas de que se ha dotado el Sector.

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

4.3. El contrato para la formación se podrá celebrar con trabajadores que hayan cumplido los 16 años y sean menores de 21 años que no tengan titulación requerida para formalizar contrato en prácticas en el oficio o puesto objeto de formación. 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.

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

4.5. No podrá ser contratados bajo esta modalidad por razón de edad, los menores de 18 años para los oficios de vigilante, pocero y entibador, ni para aquellas tareas o puestos de trabajo que expresamente hayan sido declarados como especialmente tóxicos, penosos, peligrosos e insalubres.

4.6. El tipo de trabajo que debe prestar el trabajador en formación estará directamente relacionado con las tareas del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto del 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.

4.7. 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 4.3 y 4.5 precedente, ni de dos años para los colectivos a que se refiere el apartado 4.4. Cuando se celebre por un plazo inferior al máximo establecido en el párrafo anterior, podrá prorrogarse antes de su terminación por acuerdo entre las partes, una o más veces, por períodos no inferiores a seis meses, sin que el tiempo acumulado, incluido el de las prórrogas, pueda exceder del referido plazo máximo. Cuando su duración sea superior a un año, la parte que formule la denuncia del mismo está obligada a notificar a la otra su terminación con una antelación mínima de quince

días.

Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa. A estos efectos, la empresa podrá recabar del Servicio Público de

Empleo certificación en la que conste el tiempo que el trabajador ha estado contratado para la formación con anterioridad a la contratación que se pretende realizar.

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

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

4.9. La retribución de los contratados para la formación será la que figura en la tabla del anexo III del presente convenio.

4.10. Los contratados en formación, tendrán derecho, asimismo, a los pluses extra salariales establecidos en el presente convenio, en igual cuantía que la señalada para el resto de los trabajadores.

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

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

4.13. Asimismo, el trabajador contratado para la formación tendrá derecho a una indemnización por cese del 4,5% calculado sobre los conceptos salariales de las

tablas del convenio devengados durante la vigencia del contrato, calculados conforme a los criterios establecidos en el apartado 4.9 de este artículo.

Artículo 18. Subcontratación.

Las empresas que subcontraten con otras del sector la ejecución de obras o servicios, responderán ante los trabajadores de las empresas subcontratistas en los términos establecidos en el artículo 42 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores 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 presente Convenio, quedando limitado el ámbito de esta responsabilidad exclusivamente respecto de los trabajadores de las empresas subcontratadas obligadas por este Convenio Colectivo.

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

1. Al objeto de contribuir a garantizar el principio de estabilidad en el empleo de los trabajadores empleados por empresas o entidades de derecho público que se sucedan, mediante cualquier modalidad contractual, total o parcialmente, en cualquier contrata de conservación y/o mantenimiento de autopistas, autovías, carreteras o vías férreas a que se refiere el artículo 3, apartado b) y el Anexo l, apartado b) del IV Convenio General del Sector, se establece, con carácter exclusivo para tales actividades, la obligación de subrogación del personal entre las empresas saliente y entrante, la cual se llevará a cabo conforme a los requisitos y condiciones que se detallan en el presente artículo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4. Al objeto de garantizar la transparencia en el proceso de licitación, la empresa o entidad adjudicataria en la que se extinga o concluya el contrato, en el momento de iniciarse el procedimiento estará obligada a tener a disposición de las empresas licitadoras la relación de todo el personal objeto de la posible subrogación en la que se especifique, nombre y apellidos, documento nacional de

identidad, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación, fecha de disfrute de vacaciones y retribuciones que, por cualesquiera conceptos, vinieran percibiendo, especificando los mismos y sus importes.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

A estos efectos, los trabajadores que no hubieran disfrutado de sus vacaciones

reglamentarias al producirse la subrogación las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo deberá abonar la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

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

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

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

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

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

Artículo 20. Integración social de minusválidos.

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

Capítulo III. Clasificación profesional

Artículo 21. Clasificación profesional.

Se estará a lo que resulte de lo previsto en el artículo 24 del IV Convenio General del Sector de la Construcción.

Capítulo IV. Ordenación y prestación del trabajo

Artículo 22. Ordenación del trabajo.

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

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

Artículo 23. Prestación del trabajo y obligaciones específicas.

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

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

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

4.- El trabajador deberá dar cuenta inmediata a sus jefes directos de los entorpecimientos que observe en la realización de su trabajo, así como de las faltas o defectos que advierta en los útiles, máquinas, herramientas o

instalaciones relacionadas con su cometido, que, a su vez, deberá mantener en adecuado estado de funcionamiento y utilización en lo que de él dependa.

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

6.- Para la debida eficacia de la política de prevención de riesgos laborales, los trabajadores vienen obligados a utilizar los medios de protección que les facilite el empresario en cumplimiento de la normativa reguladora correspondiente, así como atenerse a las instrucciones recibidas, a las disposiciones legales y a lo establecido en el Libro II del IV Convenio General del Sector de la Construcción.

Artículo 24. Trabajo “a tiempo”.

Salvo norma, disposición o pacto en contrario, se presume que la prestación de trabajo se concierta en la modalidad denominada “a tiempo”, en la que la retribución se fija atendiendo a la duración del trabajo y al rendimiento normal en la categoría y especialidad correspondientes, al que se hace referencia en el artículo 36 del Convenio General, y cuya contrapartida la constituyen las tablas salariales anexas al presente Convenio.

Artículo 25. Sistemas científicos o de “trabajo medido”.

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

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

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

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

5.- Previamente a su implantación o revisión colectivas, deberá solicitarse, a los

representantes legales de los trabajadores, el informe a que se refiere el artículo 64.1.4º.d) y e) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que deberán emitir éstos en el plazo de 15 días, estando sujetas dichas implantación o revisión a lo dispuesto en el artículo 41 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 26. Trabajo por tarea, a destajo o por unidad de obra, con primas a la producción o con incentivo.

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

2.- El trabajo a tarea consiste en la realización, por jornada, de una determinada cantidad de obra o trabajo. Si el trabajador termina la tarea antes de concluir la jornada diaria, la empresa podrá ofrecerle, y éste aceptar o no, entre continuar prestando sus servicios hasta la terminación de la jornada, o que abandone el trabajo, dando por concluida la misma.

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

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

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

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

6.- Previamente a su implantación o revisión colectivas de estos sistemas, en

cuanto suponen casos subsumibles en los supuestos de hecho del artículo 64.1.4º d) o

e) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, deberá solicitarse, en su caso, a los representantes legales de los trabajadores el informe a que dicho precepto se refiere, y que deberán éstos emitir en el plazo improrrogable de 15 días estando sujetas dichas implantación o revisión a lo dispuesto en el artículo 41 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 27. Discreción profesional.

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

Artículo 28. Deberes del empresario.

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

Artículo 29. Reclamaciones de los trabajadores.

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

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

Capítulo V. Productividad y tablas de rendimientos

Artículo 30.

Se estará a las previsiones contenidas en el Capítulo quinto del Título I del IV Convenio General del Sector, artículos 33 a 41, ambos inclusive.

Capítulo VI. Promoción en el trabajo

Artículo 31. Ascensos, procedimiento.

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

1.- El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o especial confianza, será de libre designación y revocación por la empresa.

2.- Para ascender, cuando proceda, a una categoría profesional superior, se establecerán por la empresa sistemas de carácter objetivo, teniendo en cuenta la formación, méritos y permanencia del trabajador en la empresa, y podrán tomar como referencia, entre otras, las siguientes circunstancias:

a) Titulación adecuada.

b) Conocimiento del puesto de trabajo.

c) Historial profesional.

d) Haber desempeñado función de superior categoría profesional.

e) Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan, las cuales deberán ser las adecuadas al puesto de trabajo a desempeñar.

Capítulo VII. Percepciones económicas, percepciones económicas salariales

Artículo 32. Salario base.

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

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

Artículo 33. Antigüedad consolidada.

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

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

Al importe anterior así determinado se adicionará, en su caso, a cada trabajador que ya viniera percibiendo alguna cuantía por este concepto, el importe

equivalente a la parte proporcional de antigüedad que el trabajador tuviera devengada y no cobrada al 21 de noviembre de 1996, calculándose por defecto o por exceso, por años completos. Para el cálculo de los importes de esta parte de antigüedad devengada y no cobrada se tendrán en cuenta los importes que para cada categoría y nivel se fija en la columna b) de la tabla anexa.

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

Dicho complemento retributivo "ad personam" se reflejará en los recibos oficiales de salarios con la denominación de "antigüedad consolidada".

Artículo 34. Complemento por discapacidad.

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

Grados de discapacidad Importe bruto por mes natural

comprendido entre	el del complemento
13% y 22%	19,09 euros
23% y 32%	26,72 euros
33% o superior	38,17 euros

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

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

Artículo 35. Puesto de trabajo: Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.

Se abonará una bonificación del 27% sobre el salario base a los trabajadores que tengan que realizar trabajos de los comprendidos en los apartados siguientes:

a) Trabajos de limpieza y conservación de atarjeas, alcantarillados, cloacas y

colectores.

b) Trabajos que se realicen en las denominadas “cámaras de presión” para la cimentación de hormigonado.

c) Labores que se efectúen en los lugares donde se produzcan aguas colgadas en los techos o de costado.

d) Los trabajos en el interior de pozos con profundidades superiores a los 5 m. o en túneles en labores de avance y ensanche de longitud superior a los 10 m.

e) Los trabajos de los embreadores, asfaltadores y alquitranadores en las operaciones de embreado y riego asfáltico así como los de movimiento de masas de calderas para asfaltos y betunes.

f) Los trabajos de impermeabilización que se efectúen a cielo abierto.

g) Los trabajos de andamio con alturas superiores a 3 m. y los trabajos en guindolas sea cual fuere su altura.

h) Todas aquellas operaciones que puedan ser consideradas como trabajos penosos, tóxicos o peligrosos por la Comisión Paritaria del Convenio, una vez ratificados por la Autoridad Laboral.

Si las labores comprendidas en los apartados anteriores se efectuasen únicamente durante la mitad de la jornada, la bonificación será del 14%.

Artículo 36. Puesto de trabajo: Plus por la actividad de gruista.

Los gruistas (operadores de grúas-torres desmontables para obras) percibirán de sus empresas un complemento salarial por mayor cualificación, especialización y responsabilidad, de 7,38 Euros por día efectivamente trabajado.

Artículo 37. Gratificaciones extraordinarias.

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

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

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

2.- Prohibición del prorrateo y proporcionalidad en el devengo de las pagas extraordinarias.

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

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

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

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

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

Artículo 38. Plus de asistencia y actividad.

Con esta finalidad se establece un plus que se devengará por cada día efectivamente trabajado con el rendimiento normal exigible, cuyo importe será de 14,76 euros por día completo de trabajo, para todas las categorías o niveles.

Artículo 39. Realización de horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias, en todo caso, por su naturaleza, serán voluntarias de acuerdo con las disposiciones vigentes, excepto las que tengan su causa en fuerza mayor.

Limite de horas extraordinarias.

Se consideran horas extraordinarias, además de las que tengan su causa en fuerza mayor, las motivadas por pedidos o puntas de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno y pérdida o deterioro de la producción, o por cualquier circunstancia que altere el proceso normal de producción.

El número de horas extraordinarias que realice cada trabajador, salvo en los supuestos de fuerza mayor, no excederá de 80 al año.

Retribución de las horas extraordinarias El importe de las horas extraordinarias para cada una de las categorías o niveles se determinará incrementando en un 75% el salario que corresponde a cada hora ordinaria, atendiendo para su cálculo a la siguiente fórmula:

$$S.H.I. = \frac{S.B. \times 335 + P.A. \times nº \text{ días efect. Trabajados} + V + PJ + PN}{\text{Jornada anual}}$$

En dicha fórmula:

S.H.I. = Salario hora individual.

S.B. = Salario Base Diario.

P.A. = Plus de asistencia y actividad.

V = Vacaciones.

PJ = Paga de Junio.

PN = Paga de Navidad.

Las empresas, siempre y cuando no se perturbe el normal proceso productivo, podrán compensar la retribución de las horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso.

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 apartado anterior.

INDEMNIZACIONES NO SALARIALES.

Artículo 40. Plus de transporte.

Se establece un plus por dicho concepto de 5,10 Euros por día de asistencia al trabajo. Este plus se abonará independientemente de la distancia entre el centro de trabajo y el domicilio del trabajador.

Artículo 41. Dietas.

La dieta es un concepto extra salarial, de naturaleza indemnizatoria o

compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento, de conformidad a los supuestos de movilidad geográfica regulados en los artículos 76 y siguientes del Convenio General del Sector.

El trabajador percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento, no puede pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural, a razón de 31,05 Euros.

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

Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento, el trabajador afectado tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual y no le fuera suministrada por la empresa y pueda pernoctar en la citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivo trabajado, a razón de 9,32 Euros.

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

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 42. Locomoción

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

En los supuestos en que el trabajador emplee su propio medio de transporte, le serán compensados a razón de 0,17 Euros por Km. recorrido, siempre que la empresa no ofrezca medios propios de transporte.

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

Artículo 43. Ropa de trabajo

Las empresas entregarán obligatoriamente al personal de obra a su servicio, una prenda de trabajo consistente en un buzo o similar, cuya duración será de seis meses. Transcurridos 15 días sin haberla facilitado, el trabajador que continuara prestando sus servicios podrá adquirirla directamente, previo aviso a la empresa, presentando factura para su reintegro.

La limpieza y conservación en buen estado de uso y presentación de dichas prendas será a cargo del trabajador.

En dicha prenda podrá figurar en sitio visible al anagrama de la empresa, que se colocará de forma que admita su recuperación.

En caso de cese del trabajador por cualquier causa antes del período de uso establecido, éste deberá devolver la prenda de trabajo en buen estado. En caso de incumplimiento de esta obligación, le será descontado el importe proporcional del precio de coste de la prenda, de acuerdo con el tiempo de uso que faltase por transcurrir.

Artículo 44. Desgaste de herramientas.

Cuando los trabajadores utilicen en el trabajo herramientas de su propiedad, por no ser facilitadas por la empresa, percibirán en concepto de indemnización por desgaste de las mismas 0,51 Euros por día efectivo de trabajo.

Artículo 45. Indemnizaciones

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

a) En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el importe de una mensualidad de todos los conceptos de las tablas del Convenio aplicable vigentes en cada momento.

b) En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 44.000 Euros en 2008, 45.000 Euros en 2009, 46.000 Euros en 2010 y 47.000 Euros en 2011.

c) En caso de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 25.000 Euros en 2008, 26.000 Euros en 2009, 27.000 Euros en 2010 y 28.000 Euros en 2011.

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.

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 la declaración de la responsabilidad civil de la empresa por la ocurrencia de alguna de las contingencias contempladas en este artículo, debiendo deducirse de éstas en todo caso habida cuenta de la naturaleza civil que tienen las mismas y ambas partes le reconocen.

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.

Las indemnizaciones pactadas comenzarán a obligar a los 30 días de la publicación del presente Convenio.

Artículo 46. Complemento a la incapacidad temporal.

Al personal que por causa de accidente laboral sea hospitalizado o enyesado, durante el tiempo que dure la hospitalización o el enyesamiento, la empresa completará hasta el 100% del salario regulador de la prestación, hasta un máximo de seis meses. Dicho complemento tendrá el carácter de indemnización no salarial.

En situaciones similares a las indicadas, acreditadas mediante la oportuna justificación y cuando sean consideradas como caso especial por la Comisión Paritaria, también procederá el abono de este complemento.

OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 47. Pago de las percepciones económicas.

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

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

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

efecto.

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

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

Artículo 48. Absorción y Compensación.

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

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

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

Artículo 49. Cláusula de garantía salarial.

Para los años de vigencia del Convenio, en el supuesto de que el Índice anual de Precios al Consumo (IPC) al 31 de diciembre de los respectivos años supere al IPC previsto para cada uno de ellos en los Presupuestos Generales del Estado, se efectuara una revisión económica en el exceso del respectivo tanto por ciento con efectos desde el día 1 de enero de cada uno de dichos años. Dicha revisión afectará a los conceptos previstos en el párrafo primero del artículo 48 del IV Convenio General del Sector.

Para su efectividad, una vez conocido el dato de referencia, se reunirá la Comisión Paritaria del Convenio a fin de elaborar la nueva tabla aplicable en el citado ejercicio.

Artículo 50. Cláusula de descuelgue.

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

ejercicios.

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

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

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

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

El resultado de esta negociación será comunicado a la Comisión Paritaria del Convenio en el plazo de los cinco días siguientes a haberse producido el acuerdo o desacuerdo, procediéndose de la forma siguiente:

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

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

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

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

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

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

Los representantes de los trabajadores, así como los miembros de la Comisión

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

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

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

Capítulo VIII. Tiempo de trabajo

Artículo 51. Jornada.

1.- La jornada ordinaria anual durante el período de vigencia del presente Convenio será 1746 horas en el año 2008 y de 1736 horas en los años 2009 a 2011, ambos inclusive, tal como establece el artículo 64 del IV Convenio General del Sector de la Construcción.

2.- Calendario laboral. Con el fin de respetar la duración máxima anual de la jornada ordinaria fijada en el punto anterior, y con carácter exclusivo para el año 2008, se estará a lo siguiente:

A) Tendrán la consideración de fiestas abonables y no recuperables las siguientes:

a) En Almería capital:

· 23 de junio.

· 29 de agosto.

· 31 de octubre.

· 24, 26, 29, 30 y 31 de diciembre.

b) En el resto de la provincia:

· El día anterior al de la fiesta patronal de la localidad.

· 29 de agosto.

· 24, 26, 29, 30 y 31 de diciembre.

B) Durante el período del 28 de julio al 24 de agosto de 2008, se establece

jornada continuada de siete horas, en horario que, con carácter general, se extenderá desde las 7:30 a las 14:30 horas. No obstante, cuando concurran razones que así lo justifiquen, el citado horario podrá sufrir variación en cuanto a la hora de comienzo y finalización de la jornada continuada.

Además, con motivo de las fiestas patronales de la Capital, durante los días del 25 al 28 de agosto de 2008, ambos inclusive, la jornada continuada se extenderá de 9:00 a 14:15 horas. Así mismo, cuando concurran razones que así lo justifiquen, el citado horario podrá sufrir variación en cuanto a la hora de comienzo y finalización de la jornada continuada.

3.- El conjunto de los días señalados como fiesta abonables y no recuperables, así como la jornada laboral prevista para los días que se indican en la letra B) del apartado anterior, serán aplicables a los trabajadores que se encuentren en alta en la empresa durante todo el año 2008, por lo que, en su defecto, se estará a las siguientes normas:

a) Los trabajadores que ingresen o cesen en el transcurso del año, tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante el mismo.

b) La fecha de su disfrute, en el supuesto de que no quepa hacerla coincidir con los días o con la jornada prefijados en el apartado anterior, se establecerá de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores, debiendo tener que disfrutarse antes del vencimiento del contrato, cuando este se produzca durante el año, o, en su caso, antes del 31 de diciembre de 2008.

c) Si por causa imprevisible, al vencimiento de su contrato el trabajador no hubiese disfrutado de los días o jornada continuada que pudieran corresponderle en aplicación de lo dispuesto en el apartado anterior, le serán abonados en su liquidación según el valor resultante de la suma de los conceptos salariales del convenio.

4.- Fiesta Locales.

En las diferentes localidades de la provincia, si alguna de las fiestas locales coincidiesen en sábado o en alguna de las fechas señaladas como fiestas abonables y no recuperables, estas se pasarán al día anterior laborable, salvo que coincidan en domingo, en cuyo caso pasarán al lunes.

5.- El calendario laboral establecido en los números precedentes 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.

6.- En cada centro de trabajo la empresa expondrá en lugar visible el calendario laboral pactado en el convenio provincial o, en su caso, el del propio centro de

trabajo.

Artículo 52. 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 el personal que ponga en marcha o cierre el trabajo de los demás, podrá ampliarse por el tiempo preciso, sin que el exceso sobre la jornada ordinaria se compute como horas extraordinarias, debiendo abonarse, como mínimo, a prorrata del valor de la hora extraordinaria de trabajo.

Artículo 53. Turnos de trabajo.

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

2.- Las empresas que, por las características de su actividad, necesiten establecer la 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 períodos de hasta cuatro semanas el medio día de descanso semanal previsto en el apartado

1 del artículo 37 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en los términos que establezca la vigente normativa al respecto.

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

Artículo 54. Puntualidad.

Se exigirá puntualidad a todos los trabajadores del ámbito de este Convenio. Se entiende por puntualidad la presencia del personal en el tajo, preparado para desarrollar su cometido en el inicio de la jornada laboral, con la ropa de trabajo puesta, así como el no abandono del trabajo antes del momento final de dicha jornada, salvo causa justificada. Este criterio se aplicará a efectos de lo dispuesto en el artículo 51 de este Convenio.

Artículo 55. Recuperación de horas no trabajadas.

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

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

Artículo 56. Jornadas especiales.

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

a) La jornada de los porteros, guardas y vigilantes, será de 72 horas semanales, remunerándose a prorrata de su salario base las que excedan de la jornada ordinaria establecida, con carácter general, en el presente Convenio.

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

c) Los trabajos en los denominados “cajones de aire comprimido”, tendrán la duración que señala la normativa específica al respecto.

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

Artículo 57. Absentismo.

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

Artículo 58. Vacaciones.

1.- El personal afectado por el presente Convenio, sea cual fuere su modalidad de

contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales de duración, de los cuales veintiún días tendrán que ser laborables, pudiéndose distribuir éstos en períodos 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 sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante dicho año.

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

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

5-. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

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

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

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

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

Artículo 59. Permisos y Licencias.

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Cinco días naturales por nacimiento de hijo, ampliables a siete en caso de intervención quirúrgica.

En el caso de trabajadores no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España el permiso se podrá ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los cinco días antes señalados.

c) Dos días naturales, de los cuales al menos uno deberá ser laborable, por 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.

d) Un día, por matrimonio de hijos.

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

f) Dos días naturales, por enfermedad, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

g) Un día, 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.

Cuando por los motivos expresados en los apartados

c), d), e) y f), 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 para los mismos en los apartados c) y e).

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.

2º) En las mismas condiciones que las previstas en el apartado 1º del presente artículo, el trabajador podrá ausentarse del trabajo por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal un periodo determinado de ausencia, se estará a lo que esta disponga en cuanto a su duración y compensación económica.

En el supuesto de que, por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo público, el trabajador perciba una compensación económica, cualquiera que sea su denominación, se descontará el importe de la misma de la retribución a que tuviera derecho en la empresa.

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

3º) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho, sin pérdida alguna de retribución, a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La 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 ésta no ha ejercitado en la misma este derecho.

4º) 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 aquélla.

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

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

Capítulo IX. Movilidad funcional y geográfica

Artículo 60. Movilidad funcional.

La facultad que tiene el empresario para decidir el cambio de puesto de trabajo de sus trabajadores, a ajustará a lo establecido en el capítulo noveno del título I, artículos 71 a 75, del Convenio General del Sector.

Artículo 61. Movilidad geográfica.

Para el ejercicio de esta facultad, se estará a lo dispuesto en el capítulo décimo del título I, artículo 76 a 85, del IV Convenio General del Sector.

Capítulo X. Suspensión y extinción de la relación laboral

Artículo 62. Causas y efectos de la suspensión.

1.- El contrato de trabajo podrá suspenderse por alguna de las causas previstas en el artículo 86 del Convenio General del Sector.

2.- La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

Artículo 63. Suspensión del contrato por causas de fuerza mayor temporal.

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

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

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

c) Fenómenos climatológicos que impidan la norma realización de los trabajos.

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

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

2.- En todos estos supuestos, se aplicará el procedimiento previsto en el artículo 51.12 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 64. Excedencia forzosa.

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

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

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

Artículo 65. Excedencias voluntarias, por cuidado de familiares y las reguladas por pacto de las partes.

1. El trabajador con al menos, una antigüedad en la empresa de un año, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco. El trabajador en excedencia, conservará un derecho preferente al reingreso en las vacantes, de

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

2. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, ya sea por naturaleza o por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. El período de duración de la excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada.

También tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración superior por acuerdo entre las partes, los trabajadores para atender el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de años de servicio y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su incorporación, la cual deberá ser solicitada con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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

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

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

Artículo 66. Causas y efectos de la extinción.

En cuanto a la extinción del contrato de trabajo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y, en concreto, a lo establecido en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en sus artículos 49 a 57, ambos inclusive, y a las especialidades previstas en este Convenio para el contrato fijo de obra y otras modalidades de contratación.

Artículo 67. 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.

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 68. Finiquitos.

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

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.

De conformidad a lo establecido en el artículo 92.1 y 3 del Convenio General del Sector de la Construcción, el recibo de finiquito será editado por la Confederación

Nacional de la Construcción y será expedido por la Agrupación Provincial de Contratistas de Obras de ASEMPAL, numerado, sellado y fechado y tendrá validez únicamente dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido. Dicha Organización vendrá obligada a llevar un registro que contenga los datos anteriormente expresados.

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

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

El trabajador podrá estar asistido por un representante de los trabajadores, o en su defecto por un representante sindical de los sindicatos firmantes del presente Convenio, en el acto de la firma del recibo de finiquito.

Artículo 69. Jubilación.

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

Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

2. Dicha medida se encuentra directamente vinculada al objetivo de mejora de la estabilidad en el empleo, cuya plasmación en el presente Convenio Colectivo se encuentra en la regulación del contrato fijo de obra del sector de la construcción previsto en el artículo 16, así como a la prolongación del plazo máximo de duración de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, contemplada en el artículo 17 del presente Convenio.

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

Por otro lado con el establecimiento de la remuneración bruta mínima anual en el IV Convenio General del Sector de la Construcción las partes firmantes han incluido una mejora en las condiciones retributivas del Sector que redunda en la calidad de su empleo.

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

Capitulo XI. Faltas y sanciones

Artículo 70. Criterios generales.

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

Artículo 71. Clases de faltas.

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

Artículo 72. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

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

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

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

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

6.- Pequeños descuidos en la conservación del material.

7.- No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.

8.- La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros o jefes.

9.- Las faltas de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros, e incluso, a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.

10.- Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que realice su trabajo habitual, sin causa que lo justifique, o sin estar autorizado para ello.

11.- Encontrarse en el local de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral.

12.- La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.

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

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

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

Artículo 73. Faltas graves.

Se consideran falta graves las siguientes:

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

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

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

4.- La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.

5.- El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.

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

para la vida o salud, tanto de él como de otros trabajadores.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 74. Faltas muy graves.

Se considerarán falta muy graves las siguientes:

1.- Más de diez faltas de puntualidad no justificada, cometida en el período de tres meses o de veinte, durante seis meses

2.- Faltar al trabajo más de dos días al mes, sin causa o motivo que lo justifique.

3.- El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o

actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo, durante el desarrollo de su actividad laboral.

4.- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier materia, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.

5.- La embriaguez habitual o la toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

6.- La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la empresa.

7.- La competencia desleal.

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

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

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

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

12.- La desobediencia continuada o persistente.

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

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

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

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

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

Artículo 75. Sanciones. Aplicación.

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

· Faltas leves:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación por escrito.

· Faltas graves:

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

· Faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 90 días.

b) Despido.

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

a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.

b) La categoría profesional del mismo.

c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

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

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

4.- En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a aquellos trabajadores de los que tenga constancia que están afiliados a un sindicato, deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados sindicales, si los hubiere.

Artículo 76. Otros efectos de las sanciones.

Las empresas anotarán en los expedientes laborales de sus trabajadores las

sanciones que por falta grave o muy grave se les impongan, consignando también la reincidencia en las faltas leves.

Título II. 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 Titulo II del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en los siguientes apartados:

A) Dada la movilidad del personal del Sector de la Construcción, y de conformidad con el artículo 69.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se pacta que la antigüedad mínima en la empresa para ser elegible queda reducida a tres meses, computándose para ello todos los períodos que el trabajador haya estado prestando sus servicios en la empresa durante los doce meses anteriores a 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 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 1844/94, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa.

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

Artículo 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 5º de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, responderán de los actos o acuerdos adoptados por sus órganos estatutarios, en la esfera de sus respectivas competencias, y por los actos individuales de sus afiliados, cuando estos actúen en el ejercicio de sus funciones representativas o por cuenta del Sindicato.

Artículo 80. Prórroga de Contrato a Elegidos.

Si durante el tiempo de prestación del servicio por tiempo determinado un trabajador fuese elegido representante de los trabajadores, conforme a la legislación vigente, el contrato de trabajo será objeto de la prórroga o prorrogas por tiempo determinado, que sean necesarias para llegar a la terminación de los trabajos para los que fue contratado. En ningún caso podrá ser superior a tres años.

Título III. Resolución extrajudicial de conflictos colectivos laborales.

Artículo 81. Sistema de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales en Andalucía.

Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas en el seno de la Comisión Paritaria, se instarán los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional para su constitución de 3 de abril de 1996 y Reglamento de Desarrollo.

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

Se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el SERCLA los conflictos individuales que se susciten en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría; modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo; traslados y desplazamientos; período de disfrute de vacaciones; licencias, permisos y reducciones de jornada.

Título IV. Fundación laboral de la construcción.

Artículo 82. Organismo paritario.

1.- La Fundación Laboral de la Construcción es el organismo paritario del sector constituido por los firmantes del Convenio General del Sector de la Construcción, con la finalidad de garantizar la prestación de servicios a los trabajadores y

empresas comprendidas en el ámbito de este convenio, teniendo como ámbito de actuación la totalidad del territorio español, y cuyos estatutos forman parte integrante del mismo.

2. La financiación de la Fundación Laboral de la Construcción se nutrirá fundamentalmente de aportaciones de las Administraciones Públicas, más una aportación complementaria a cargo de las empresas, que no podrá superar el 0,25% de la masa salarial, establecida ésta sobre la misma base de cálculo de las cuotas de la Seguridad Social.

3.- De conformidad a lo establecido en el artículo 111 del IV Convenio General del Sector de la Construcción, publicado en el BOE de 17 de agosto de 2007, se establece que la cuota de la Fundación Laboral de la Construcción para el año 2007 quede fijada en el 0,08 por 100 de la base de cálculo de las cuotas de la Seguridad Social de cada trabajador.

Disposiciones adicionales

Primera. Legislación supletoria.

El presente Convenio del Sector de la Construcción en la Provincia de Almería, se pacta en el marco de la legislación nacional aplicable y, específicamente, de conformidad con el IV Convenio General del Sector de la Construcción, suscrito con fecha 22 de junio de 2007, por la Confederación Nacional de la Construcción (CNC), como representación empresarial y, de otra parte, por la Federación Estatal de la Construcción, Madera y Afines de CC.OO. (FECOMA-CC.OO.) y la Federación Estatal de Metal, Construcción y Afines de U.G.T. (MCA-UGT), en representación laboral.

El Convenio General Sectorial actúa, con carácter supletorio expreso, a lo pactado en el presente Convenio Provincial.

En este sentido, la estructura del Convenio Provincial se ha adaptado, en lo posible, a la del Convenio Nacional y los preceptos que de éste se han trascrito, adaptándolos, al Convenio Provincial, no suponen prioridad sobre el resto de su articulado y sólo responde a una razón de facilitar la mejor comprensión de la normativa, conteniéndola en un sólo texto para aquellos artículos de más frecuente uso o que tradicionalmente figuraban este Convenio.

Se expresa todo lo anterior en testimonio del sometimiento del Convenio Provincial al Convenio General del Sector.

Segunda. Seguridad y salud en el trabajo.

En materia de seguridad y salud en el trabajo se estará a lo dispuesto en el Libro II del IV Convenio General del Sector de la Construcción.

Tercera. Incrementos económicos.

Para los años 2009, 2010 y 2011 se aplicarán un 1,5 por 100 de incremento salarial sobre el I.P.C. previsto en los Presupuestos Generales del Estado para cada uno de los años anteriormente citados, sobre todos los conceptos retributivos, salvo lo dispuesto para el plus de asistencia y actividad.

Por otra parte, respecto al plus de asistencia y actividad, se acuerda que, una vez aplicado el porcentaje a que se ha hecho referencia en el párrafo anterior, tomando para ello como base de cálculo el importe del este plus en el año 2007, esto es 13,97 Euros por día efectivamente trabajado, se le adicionará a los importes resultantes en cada uno de los años de vigencia del presente Convenio la cantidad de 0,30 Euros, también por día efectivamente trabajado.

La citada cantidad de 0,30 Euros, no se sumará a la base de cálculo para el incremento económico de este plus en los sucesivos años de vigencia del Convenio ni estará afectada por la cláusula de garantía salarial.

Sin embargo, la cuantía por día efectivamente trabajado a que ascenderá el plus de asistencia y actividad en aplicación del procedimiento previsto en el párrafo segundo de este artículo, se verá incrementada:

- En 2008, con 0,30 Euros.

- En 2009, con 0,60 Euros.

- En 2010, con 0,90 Euros.

- En 2011, con 1,20 Euros.

La cuantía final resultante será la que figura o figurará en los sucesivos ejercicios en el artículo 38 del presente Convenio.

Para la aplicación del incremento salarial pactado en cada uno de estos ejercicios, deberá reunirse la Comisión Paritaria del Convenio a fin de elaborar la correspondiente tabla salarial.

Cuarta. Calendario laboral para el año 2009.

Con el fin de respetar la duración máxima anual de la jornada ordinaria fijada en el artículo 51 del presente convenio, y con carácter exclusivo para el año 2009, se estará a lo siguiente:

A) Tendrán la consideración de fiestas abonables y no recuperables las siguientes:

· 2 de enero.

· 5 de enero.

· 28 de agosto.

· 28, 29, 30 y 31 de diciembre.

B) Durante el período del 27 de julio al 21 de agosto de 2009, se establece jornada continuada de siete horas, en horario que, con carácter general, se extenderá desde las 7:30 a las 14:30 horas. No obstante, cuando concurran razones que así lo justifiquen, el citado horario podrá sufrir variación en cuanto a la hora de comienzo y finalización de la jornada continuada.

Además, con motivo de las fiestas patronales de la Capital, durante los días del 24 al 27 de agosto de 2009, ambos inclusive, la jornada continuada se extenderá de 9:00 a 14:30 horas. Así mismo, cuando concurran razones que así lo justifiquen, el citado horario podrá sufrir variación en cuanto a la hora de comienzo y finalización de la jornada continuada.

3.- El conjunto de los días señalados como fiesta abonables y no recuperables, así como la jornada laboral prevista para los días que se indican en la letra B) del apartado anterior, serán aplicables a los trabajadores que se encuentren en alta en la empresa durante todo el año 2009, por lo que, en su defecto, se estará a las siguientes normas:

d) Los trabajadores que ingresen o cesen en el transcurso del año, tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante el mismo.

e) La fecha de su disfrute, en el supuesto de que no quepa hacerla coincidir con los días o con la jornada prefijados en el apartado anterior, se establecerá de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores, debiendo tener que disfrutarse antes del vencimiento del contrato, cuando este se produzca durante el año, o, en su caso, antes del 31 de diciembre de 2009.

f) Si por causa imprevisible, al vencimiento de su contrato el trabajador no hubiese disfrutado de los días o jornada continuada que pudieran corresponderle en aplicación de lo dispuesto en el apartado anterior, le serán abonados en su liquidación según el valor resultante de la suma de los conceptos salariales del convenio.

4.- Fiesta Locales.

En las diferentes localidades de la provincia, si alguna de las fiestas locales coincidiesen en sábado o en alguna de las fechas señaladas como fiestas abonables y no recuperables, estas se pasarán al día anterior laborable, salvo que coincidan en domingo, en cuyo caso pasarán al lunes.

5.- El calendario laboral establecido en los números precedentes 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.

6.- En cada centro de trabajo la empresa expondrá en lugar visible el calendario laboral pactado en el convenio provincial o, en su caso, el del propio centro de trabajo.

Quinta. Entrada en vigor del calendario laboral para el año 2008.

Con el fin de que pueda resultar efectivo lo acordado, se conviene que el calendario laboral para el año 2008 entre en vigor desde el momento de la firma del presente Convenio.

Disposiciones transitorias

Primera. Cálculo de las nuevas indemnizaciones a los contratos vigentes en el momento de la entrada en vigor del Convenio suscrito para el año 2007.

Los contratos celebrados con anterioridad a la entrada en vigor del Convenio para el año 2007, publicado en el B.O.P. número 234, de 3 de diciembre de 2007, mantendrán la indemnización vigente en el momento de su celebración hasta la fecha de su entrada en vigor, momento a partir del cual les será de aplicación el régimen de indemnización por finalización de contrato establecido en el presente Convenio, de manera que se establecen dos regímenes distintos para cada uno de los períodos.

Segunda. Deducción de los días de ajuste de calendario ya disfrutados.

Las empresas en las que, antes de la entrada en vigor del presente Convenio, los trabajadores hayan disfrutado de algún día de descanso como fiesta abonable y no recuperable, lo deducirán de los días señalados como tales en el artículo 51 del presente convenio.

Anexo I

Tabla de niveles y remuneraciones nivel categorías profesionales salario base antigüedad consolidada

NIVEL	CATEGORIAS PROFESIONALES	SALARIO BASE		ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA	
		EUROS/MES	EUROS/DIA	BIENIO	QUINQUENIO
I	PERSONAL DIRECTIVO	SIN REMUNERACION FIJA			
		Euros/mes	Euros/mes		
II	Personal titulado superior	1260,35		25.09	35.11
III	Personal titulado medio, Jefe administrativo primera, Jefe Sec. Org. Primera	983,94		19.59	27.42
IV	Jefe de Personal, Ayudante de obra, Encargado general de fábrica, Encargado general	957,91		19.06	26.68

V	Jefe administrativo de segunda, Delineante superior, Encargado general de obra, Jefe de Sección de Organización Científica del Trabajo de segunda, Jefe de compras	907,47		18.07 EUROS/DIA	25.28 EUROS/DIA
VI	Oficial administrativo de primera, Delineante de primera, Jefe o Encargado de taller, Encargado de sección de laboratorio, Escultor de piedra y mármol, Práctico de Topografía de primera, Técnico de Organización de primera	861,59	28,70	0.57	0.79
VII	Delineante de segunda, Técnico de Organización de segunda, Práctico Topografía de segunda, Analista de primera, Viajante, Capataz, Especialista de Oficio	831,32	27,72	0.55	0.77
VIII	Oficial administrativo de segunda, Corredor de plaza, Oficial primera de oficio, Inspector de Control Señalización y Servicios, Analista de segunda	817,77	27,25	0.54	0.75
IX	Auxiliar administrativo, Ayudante Topográfico, Auxiliar de Organización, Vendedores, Conserje, Oficial segunda de oficio	801,08	26,70	0.53	0.75
X	Auxiliar de laboratorio, Vigilante, Almacenero, Enfermero, Cobrador, Guarda Jurado, Ayudante de oficio, Especialista de primera	786,50	26,19	0.52	0.73
XI	Especialista de segunda, Peón especializado	776,55	25,73	0.52	0.72
XII	Peón ordinario, Limpiador/a	756,22	25,33	0.51	0.70

Anexo II

Importe de la retribución de vacaciones y gratificaciones extraordinarias

NIVEL	VACACIONES	JUNIO	NAVIDAD
II	1818,35	1818,35	1818,35
III	1429,25	1429,25	1429,25
IV	1392,57	1392,57	1392,57
V	1321,57	1321,57	1321,57
VI	1259,84	1259,84	1259,84
VII	1217,63	1217,63	1217,63
VIII	1197,52	1197,52	1197,52
IX	1173,88	1173,88	1173,88
X	1152,76	1152,76	1152,76
XI	1133,16	1133,16	1133,16
XII	1116,61	1116,61	1116,61

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

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

ANEXO III

TABLAS SALARIALES DE CONTRATADOS

PARA LA FORMACION

		Salario base (Euros/día)	**Importe retribución por vacaciones y extras**
Colectivos apartado 4.3 del artículo 17 del convenio			
1er año	60%	16,02	704,33
2º año.	70%	18,69	821,72
3er año	85%	22,70	997,80
Colectivos del apartado 4.4 del artículo 17 del convenio			
1er año	95%	25,37	1115,19
2º año	100%	26,70	1173,88

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

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

A N E X O IV

MODELO DE RECIBO DE FINIQUITO

DE LA RELACIÓN LABORAL

Nº _____

RECIBO DE FINIQUITO

D _____

que ha trabajado en la Empresa _____ desde _____ hasta _____ con la categoría de _____, declaro que he recibido de ésta, la cantidad de _____ 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 _____

El Trabajador,

El trabajador (1)_____ usa de su derecho a que esté en la firma un representante legal suyo en la Empresa, o en su defecto un representante sindical de los sindicatos firmantes del presente Convenio.

(1) SI o NO

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

Expedido por la Agrupación Provincial de Contratistas de Obras de ASEMPAL.

SELLO Y FIRMA

Este recibo no tendrá validez sin el sello y firma de la Agrupación Provincial de Contratistas de Obras de ASEMPAL o si se formaliza en fotocopia u otro medio de reproducción.

A N E X O V

EMPRESA _____

TRABAJADOR _____

CATEGORIA _____

De conformidad con lo estipulado en el artículo 20 del Convenio General del Sector de la Construcción vigente, suscrito con fecha 22 de junio de 2007, de común acuerdo

con la empresa _____, el trabajador acepta prestar sus servicios en el centro de

trabajo "_____" a partir del día _____ de _____ de 2.0_____ Y para que así conste, ambas partes firman el presente acuerdo en _____ a _____ de _____ de 2.0___ El trabajador, La empresa,

ANEXO VI

NOTIFICACION DE SUBCONTRATA EN LA ACTIVIDAD

DE CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS

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

FIRMA Y SELLO

Fdo.: .....

DNI: .....

(Por triplicado)