



*RESOLUCIÓN de 29 de febrero de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del Convenio Colectivo de trabajo del sector de la "Construcción y obras públicas de la provincia de Badajoz y otros acuerdos". Asiento: 11/2008. (2008060570)*

VISTO: El texto de Convenio Colectivo de Trabajo para el sector de CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ, código 0600175, así como acuerdos relativos a tablas salariales definitivas del 2007, provisionales 2008 y calendario laboral para este año, suscritos el 20 de febrero de mencionado año por la Asociación de Empresarios de Construcción de Badajoz (APDECOBA), en representación de las empresas del sector, de una parte, y de otra, por las Centrales sindicales MCA-UGT y FECOMA-CCOO, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 29-3-95); artículo 2. b) y e) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE 6-6-81), y Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración de Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) (BOE 17-5-95), esta Dirección General de Trabajo,

**RESUELVE:**

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Igualdad y Empleo, con notificación de ello a las partes firmantes.

Segundo. Disponer la publicación en el boletín oficial correspondiente.

Mérida, a 29 de febrero de 2008.

El Director General de Trabajo,  
JOSÉ LUIS VILLAR RODRÍGUEZ



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS  
PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ

2007 - 2011

TÍTULO PRELIMINAR  
DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I  
NATURALEZA JURÍDICA, ÁMBITOS Y GARANTÍAS

TÍTULO PRELIMINAR  
CAPÍTULO I  
NORMAS ESTRUCTURALES

***Artículo 1. Partes signatarias.***

- a) El presente Convenio es concertado de una parte por la Asociación Provincial de empresarios de la Construcción de Badajoz (APDECOBA), y de otra parte por las Centrales Sindicales: La Federación Regional de la Construcción, Madera y Afines de CCOO (FECOMA-CCOO) y Metal, Construcción y Afines, Federación Regional de la UGT (MCA-UGT), en representación empresarial y, de otra parte en representación laboral.
- b) Ambas se reconocen mutuamente representación suficiente y legitimación para la firma del presente Convenio.

***Artículo 2. Naturaleza jurídica y eficiencia obligacional.***

1. El presente Convenio ha sido negociado al amparo del Título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y, en particular, de conformidad con los artículos 83 y 84 de dicho texto legal. Sus disposiciones tienen naturaleza normativa y eficacia general, por lo que obligan a todas las empresas y trabajadores comprendidos dentro de sus ámbitos funcional, personal y territorial.

***Artículo 3. Ámbito funcional.***

1. El presente Convenio será de obligado cumplimiento en todas las actividades propias del sector de la construcción, que son las siguientes:
  - a) Las dedicadas a la construcción y obras públicas.
  - b) La conservación y mantenimiento de infraestructuras.
  - c) Canteras, areneras, graveras y la explotación de tierras industriales.
  - d) Embarcaciones, artefactos flotantes y ferrocarriles auxiliares de obras y puertos.
  - e) El comercio de la construcción mayoritario y exclusivista.



2. Las actividades que integran el campo de aplicación de este Convenio se relacionan y detallan, a título enunciativo y no exhaustivo, en el Anexo I del mismo.
3. Asimismo, quedan integradas en el campo de aplicación de este Convenio, las empresas y los centros de trabajo que, sin estar incluidas expresamente en el Anexo I, tengan como actividad principal las propias del sector de la construcción, de acuerdo con el principio de unidad de empresa.
4. También estarán sometidas a lo dispuesto en el Libro II del Convenio General en relación con las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables en las obras de construcción y en canteras areneras, graveras y la explotación de tierras industriales, todas aquellas empresas que ejecuten trabajos en los centros de trabajo considerados como obras.

#### ***Artículo 4. Ámbito personal.***

1. La normativa de este Convenio será de obligada y general observancia para todas las empresas, entidades públicas y trabajadores de las actividades enumeradas en el artículo anterior.
2. Se excluye del ámbito del presente Convenio el personal directivo de las empresas sometidas al mismo y que se corresponden con el Nivel I, establecido en la disposición transitoria I del IV Convenio General. Este personal es de libre designación por la empresa. Su relación laboral se regirá por su contrato de trabajo y, en su caso, por la normativa especial que le resulte de aplicación.

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

#### ***Artículo 5. Ámbito territorial.***

Este Convenio Provincial será de aplicación en todo el territorio de la Provincia de Badajoz.

#### ***Artículo 6. Ámbito material.***

El Convenio Provincial del Sector de la Construcción establece el marco normativo de las relaciones de trabajo en el sector, regulando sus condiciones generales, con la doble finalidad de homogeneizarlas y otorgarles carácter de permanencia y estabilidad.

Su contenido se refiere a la regulación de las condiciones generales de trabajo a aplicar en todo su ámbito y con la vigencia que en el propio Convenio se determina.

#### ***Artículo 7. Ámbito temporal.***

1. Dada su vocación de permanencia y estabilidad normativa, el presente Convenio extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2011. Su entrada en vigor se producirá a partir de su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.



2. No obstante lo anterior, para evitar el 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.

**Artículo 8. Procedimiento de denuncia para la revisión del Convenio.**

1. Cualquiera de las dos partes firmantes del presente Convenio podrá solicitar por escrito a la otra la revisión del mismo con un mínimo de un mes de antelación al vencimiento del plazo inicial de vigencia antes señalado o de cualquiera de sus prórrogas.
2. La parte que formule la denuncia deberá acompañar la propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, a la Dirección General de Trabajo.

**Artículo 9. Vinculación a la totalidad.**

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

**Artículo 10. Condiciones más beneficiosas.**

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

**Artículo 11. Comisión Paritaria. Composición y funciones.**

Se crea una Comisión Mixta de interpretación del presente Convenio, presidida por la persona, con voz y sin voto, que la comisión designe por unanimidad. Serán vocales de la misma cuatro representantes de los trabajadores y cuatro de los empresarios designados por las partes que suscriben el presente Convenio y que son los siguientes:

APDECOBA:

D. JAVIER PEINADO (C. Manuel Peinado, S.A.).

EDUARDO DE LA IGLESIA (Acciona Infraestructuras, S.A.).

D. ATANASIO GARCÍA (M. Joca, S.A.).

D. MÁXIMO CORTÉS (Diseños y Construcciones de Extremadura).



MCA-UGT:

D. MIGUEL ÁNGEL RUBIO RAMOS.

D. ANTONIO FLORES AVIS.

FECOMA-CCOO:

D. MATEO GUERRA MACÍAS.

D. JACINTO MELLADO GARCÍA.

Con independencia de los representantes designados, las Organizaciones firmantes podrán modificar los referidos miembros, comunicándolo con la antelación suficiente.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria de Interpretación se adoptarán en todo caso por unanimidad, y, aquéllos que interpreten el Convenio tendrán la misma eficacia que la Norma que haya sido interpretada.

#### FUNCIONES Y PROCEDIMIENTOS DE LA COMISIÓN PARITARIA.

1. La Comisión Paritaria a que se refiere el artículo anterior, tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- c) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de éstas y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas ocasiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio.
- d) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en los términos previstos en el apartado 2 de este artículo, sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del presente Convenio.
- e) Negociar antes del 30 de noviembre de cada año el Calendario Laboral.
- f) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo.

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



3. Las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita, y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:
  - a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
  - b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
  - c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito-propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.
4. La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.
5. La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.
6. Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (A.S.E.C. II) y de su Reglamento de Aplicación, publicados en el BOE de 26 de febrero de 2001, que desarrollará sus efectos en los ámbitos del Convenio Provincial del Sector de la Construcción en la provincia de Badajoz, con el alcance previsto en el propio A.S.E.C. II, así como el Acuerdo alcanzado en esta materia por la CREEX, la Unión Regional de Comisiones Obreras de Extremadura y la Unión General de Trabajadores de Extremadura.

## TÍTULO I

### DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO

#### CAPÍTULO I

##### CONDICIONES GENERALES DE INGRESO

#### **Artículo 12. Ingreso en el trabajo.**

1. La admisión del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones generales vigentes sobre colocación, así como las disposiciones especiales según el tipo de trabajo o circunstancias del trabajador.
2. Las empresas están obligadas a comunicar a los Servicios Públicos de Empleo, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, el contenido de los contratos de trabajo que celebren o las prórrogas de los mismos, deban o no formalizarse por escrito, en los



términos previstos en el Real Decreto 1424/2002, de 27 de diciembre, por el que se regula el contenido de los contratos de trabajo y de sus copias básicas a los Servicios Públicos de Empleo, y el uso de medios telemáticos en relación con aquéllos.

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 21 del IV Convenio General del Sector de la Construcción referente al contrato para la formación.
5. La acreditación de la categoría profesional por la Tarjeta Profesional de la Construcción no obliga a la empresa a la contratación del trabajador con esa categoría.

#### **Artículo 13. Pruebas de aptitud.**

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

#### **Artículo 14. Reconocimientos médicos.**

Sin perjuicio de cuantas obligaciones y criterios se establecen, en cuanto a vigilancia de la salud, en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, las partes acuerdan:

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

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

2. En todos los casos el reconocimiento médico será adecuado al puesto de trabajo de que se trate.
3. La Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud estudiará en el futuro la posibilidad y conveniencia de establecer los aspectos mínimos que deba comprender todo reconocimiento médico.



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

4. En ningún caso, los costes de estos reconocimientos médicos podrán ser a cargo del trabajador y, en los periódicos, además, los gastos de desplazamiento originados por los mismos serán a cargo de la respectiva empresa, quién podrá concertar dichos reconocimientos con organismo o mutua competente.

#### **Artículo 15. Período de prueba.**

1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de:
  - a) Técnicos titulados superiores y medios: Seis meses.
  - b) Empleados:
    - Niveles III, excepto titulados medios, IV y V: Tres meses.
    - Niveles VI al X: Dos meses.
    - Resto de personal: Quince días naturales.
  - c) Personal Operario:
    - Encargados y Capataces: Un mes.
    - Resto de personal: Quince días naturales.
2. Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.
3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de permanencia en la empresa.
4. Los titulares de la Tarjeta Profesional de la Construcción, expedida por la Fundación Laboral de la Construcción, con contrato de 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 su Tarjeta Profesional haber acreditado su cumplimiento en cualquier empresa anterior.

## CAPÍTULO II CONTRATACIÓN

#### **Artículo 16. Contratación.**

El ingreso al trabajo —que podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores,





disposiciones complementarias y en el 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 17. Contrato fijo de plantilla.**

1. El contrato fijo de plantilla es el que conciertan empresario y trabajador para la prestación laboral de éste en la empresa por tiempo indefinido. Ésta será la modalidad normal de contratación a realizar por empresarios y trabajadores en todos los centros de trabajo de carácter permanente.
2. Con el objeto de fomentar la contratación indefinida, se podrá usar esta modalidad contractual en los supuestos previstos en la legislación vigente.

**Artículo 18. Contrato fijo de obra.**

1. Según lo previsto en el artículo 15.1.a) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y conforme a lo establecido en la disposición adicional tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, 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 II y devengando los conceptos compensatorios que correspondan por sus desplazamientos.
4. El cese de los trabajadores deberá producirse cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra hagan innecesario el número de los contratados para su ejecución, debiendo reducirse 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 presente Convenio, 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 de este Convenio devengados durante la vigencia del contrato.

#### **Artículo 19. 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 por 100 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 cuando se incremente el volumen de trabajo o se considere necesario aumentar el número de personas que realicen un determinado trabajo o presten un servicio.
3. Las empresas afectadas por este Convenio, cuando utilicen los servicios de trabajadores con contratos de puesta a disposición, aplicarán las condiciones pactadas en las tablas salariales del convenio provincial aplicable en cada momento.
4. El contrato para la formación viene reglado por las siguientes disposiciones:
  - a) El Sector reconoce la importancia que el contrato para la formación puede tener para la incorporación, con adecuada preparación, de determinados colectivos de jóvenes. Esta preparación debe recoger tanto el aspecto práctico de cada oficio como el conocimiento y adecuación al sistema educativo general. A este respecto, las partes firmantes manifiestan su interés en que la formación, teórica y práctica correspondiente a



los contratos para la formación se lleve a cabo a través de las instituciones formativas de que se ha dotado el sector.

- b) El contrato para la formación tendrá como objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el adecuado desempeño de un oficio o puesto de trabajo cualificado en el sector de la construcción.
- c) El contrato para la formación se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiún años que no tengan la titulación requerida para formalizar un contrato en prácticas en el oficio o puesto objeto de formación. Cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller y casas de oficio, el límite máximo de edad será de veinticuatro años.
- d) Igualmente podrá celebrarse el contrato para la formación, sin aplicación del límite máximo de edad anteriormente señalado, cuando se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de talleres de empleo o se trate de personas con discapacidad.
- e) No podrán ser contratados bajo esta modalidad por razón de edad, los menores de dieciocho años para los oficios de vigilante, pocero y entibador, ni para aquellas tareas o puestos de trabajo que expresamente hayan sido declarados como especialmente tóxicos, penosos, peligrosos e insalubres.
- f) El tipo de trabajo que debe prestar el trabajador en formación estará directamente relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto de contrato. Entre estas tareas se incluyen las labores de limpieza y mantenimiento de los utensilios y herramientas empleados en la labor conjunta con la diligencia correspondiente a su aptitud y conocimientos profesionales.
- g) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de tres años para los contratos a los que se refieren los apartados c) y e) precedente, ni de dos años para los colectivos a que se refiere la letra d) de este artículo.

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

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

- h) Para la impartición de la enseñanza teórica, se adoptará como modalidad la de acumulación de horas en un día de la semana o bien el necesario para completar una semana



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

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

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

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

1.<sup>er</sup> año: 60 por 100.

2.<sup>o</sup> año: 70 por 100.

3.<sup>er</sup> año: 85 por 100.

Colectivos de las letras d) de este artículo:

1.<sup>er</sup> año: 95 por 100.

2.<sup>o</sup> año: 100 por 100.

- j) Los contratados en formación tendrán derecho, asimismo, a los pluses extrasalariales que se establecen en este convenio, en igual cuantía que el señalado para el resto de los trabajadores.
- k) Con carácter general, la suspensión del contrato en virtud de las causas previstas en los artículos 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores no comportará la ampliación de su duración, salvo pacto en contrario. No obstante, la situación de incapacidad temporal del contratado para la formación inferior a seis meses, comportará la ampliación de la duración del contrato por igual tiempo al que el contrato haya estado suspendido por esta causa.
- l) Si concluido el contrato, el contratado para la formación no continuase en la empresa, ésta le entregará un certificado acreditativo del tiempo trabajado con referencia al oficio objeto de la formación y del aprovechamiento que, a su juicio, ha obtenido en su formación práctica.

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

- m) Asimismo, el trabajador contratado para la formación tendrá derecho a una indemnización por cese del 4,5 por 100 calculado sobre los conceptos salariales de las tablas del



presente Convenio devengados durante la vigencia del contrato, calculados conforme a los criterios establecidos en la letra i) de este artículo.

**Artículo 20. Subcontratación.**

1. Las empresas que subcontraten con otras del sector la ejecución de obras o servicios responderán en los términos establecidos en el artículo 42 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.
2. Asimismo, se extenderá la responsabilidad a la indemnización de naturaleza no salarial por muerte, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta o total derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional pactada en el artículo 62 del IV Convenio General del Sector, quedando limitado el ámbito de esta responsabilidad exclusivamente respecto de los trabajadores de las empresas subcontratadas obligadas por este Convenio General.

**Artículo 21. Subrogación de personal en contrata de mantenimiento de carreteras o vías férreas.**

1. Al objeto de contribuir a garantizar el principio de estabilidad en el empleo de los trabajadores empleados por empresas y entidades de derecho público que se sucedan mediante cualquier modalidad contractual, total o parcialmente, en cualquier contrata de conservación y/o mantenimiento de autopistas, autovías, carreteras o vías férreas a que se refiere el artículo 3, apartado b) y el Anexo I, apartado b) del IV Convenio General, 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 en situación de suspensión de 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, aun que no lleven los cuatro meses de antigüedad.
  - d) Trabajadores que sustituyan a otros que se jubilen, de forma parcial o total, dentro de los últimos cuatro meses anteriores a la finalización efectiva de la contrata.
4. Al objeto de garantizar la transparencia en el proceso de licitación, la empresa o entidad en la que se extinga o concluya el contrato, en el momento de iniciarse el procedimiento estará obligada a tener a disposición de las empresas licitadoras la relación de todo el personal objeto de la posible subrogación en la que se especifique, nombre y apellidos, documento nacional de identidad, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación, fecha de disfrute de vacaciones y retribuciones que, por cualesquiera conceptos, vinieran percibiendo, especificando los mismos y sus importes.
  5. Asimismo, será requisito imprescindible para que opere esta subrogación que la empresa a la que se le extinga o concluya el contrato, notifique por escrito la obligación de subrogación a la nueva empresa adjudicataria o entidad que asuma la contrata en el término improrrogable de quince días naturales anteriores a la fecha efectiva de finalización de la contrata, o de quince días a partir de la fecha de comunicación fehaciente del cese, facilitándole al mismo tiempo los siguientes documentos:
    - a) Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social y primas de accidentes de trabajo de todos los trabajadores cuya subrogación se pretende o corresponda.
    - b) Fotocopia de las cuatro últimas nóminas o recibos de salarios mensuales de los trabajadores afectados por la subrogación.



- c) Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización de la Seguridad Social de los últimos cuatro meses, en los que figuren los trabajadores afectados.
- d) Fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social de los trabajadores afectados.
- e) Relación de todo el personal objeto de la subrogación, en la que se especifique nombre y apellidos, documento nacional de identidad, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación, fecha de disfrute de vacaciones y retribuciones que, por cualesquiera conceptos, vinieran percibiendo, especificando los mismos y sus importes.
- f) Fotocopia de los contratos de trabajo que tengan suscritos los trabajadores afectados.
- g) Toda la documentación relativa a la prevención de riesgos laborales.
- h) En su caso, documentación acreditativa de las situaciones a que se refiere el apartado 3, párrafos a, b, c y d del presente artículo.

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

- 6. En el supuesto de que una o varias contrataciones cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán a estar adscritos 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 contrataciones, 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 contrataciones, y respecto de los que la empresa o empresas salientes hubieran cumplido con las obligaciones establecidas en el apartado 5 del mismo.
- 8. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula, empresa o entidad cesante, nueva adjudicataria y trabajador, por lo que, cumplidos los requisitos establecidos en los apartados 3, 4 y 5 del presente artículo, operará en todos los supuestos de sustitución de contrataciones, partes o zonas de las mismas que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquéllas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas o entidades que lleven a cabo la correspondiente actividad. Todo ello con independencia de los supuestos de sucesión de empresa en los que se estará a lo dispuesto en el artículo 44 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.





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

### CAPÍTULO III CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

#### **Artículo 22. Clasificación profesional.**

Dado que el IV C G S C, establece en su Art. 24 el encargo a la Fundación Laboral de la Construcción de dotar al sector de una nueva clasificación profesional, este Convenio Provincial recogerá en su momento los acuerdos a los que la comisión correspondiente pueda llegar.

### CAPÍTULO IV ORDENACIÓN Y PRESTACIÓN DEL TRABAJO

#### **Artículo 23. Ordenación del trabajo.**

1. La ordenación del trabajo es facultad del empresario o persona en quien éste delegue, y debe ejercerse con sujeción a lo establecido en el presente Convenio y demás normas aplicables.
2. 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 24. 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 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.

#### ***Artículo 25. 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 IV Convenio General, y cuya contrapartida la constituyen las tablas salariales del presente convenio colectivo provincial.

#### ***Artículo 26. Sistemas científicos o de "trabajo medido".***

1. En estos sistemas, que se caracterizan por intentar llevar a cabo, a través de una serie más o menos compleja de operaciones, una medición técnica del rendimiento, y tienen como finalidad conseguir que éste sea superior al normal que viene obteniéndose, el rendimiento de la prestación de trabajo será el que en ellos se establezca.
2. En su implantación deberá concederse el necesario período de adaptación y se respetará el salario que se había alcanzado anteriormente, pudiendo dar lugar a la movilidad y redistribución del personal que requiera la nueva organización del trabajo.
3. Si durante el período de adaptación, el trabajador alcanzara rendimientos superiores a los normales, tendrá derecho a percibir la diferencia entre el rendimiento normal y el superior que haya conseguido, regularizándose su situación, en su caso, cuando el sistema sea definitivamente implantado, de acuerdo con las tarifas que el mismo contenga.
4. Estos sistemas exigirán el establecimiento de una fórmula clara y sencilla para el cálculo de las retribuciones correspondientes.
5. Previamente a su implantación o revisión colectivas, deberá solicitarse, a los representantes legales de los trabajadores, el informe a que se refiere el artículo 64.1.4.d) y e) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que deberán emitir éstos en el plazo de quince 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. 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 texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y sin que pueda exigirse durante dicho período un rendimiento superior al normal.

3. En los trabajos a destajo o por unidad de obra, y a efectos de su retribución, sólo se atiende a la cantidad y calidad de la obra o trabajo realizado, pagándose por piezas, medidas, trozos, conjuntos o unidades determinadas, independientemente del tiempo invertido en su realización, si bien puede estipularse un plazo para su terminación, en cuyo caso, deberá terminarse dentro de él, pero sin que pueda exigirse, en 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 este convenio colectivo más un 25 por 100.
6. Previamente a su implantación o revisión colectivas de estos sistemas, en cuanto suponen casos subsumibles en los supuestos de hecho del artículo 64.1.4.d) o e) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, deberá solicitarse, en su caso, a los representantes legales de los trabajadores el informe a que dicho precepto se refiere, y que deberán 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 28. 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 29. 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 IV 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 texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 30. Reclamaciones de los trabajadores.**

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

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

## CAPÍTULO V

## PRODUCTIVIDAD Y TABLAS DE RENDIMIENTOS

**Artículo 31. La productividad como bien jurídicamente protegido.**

La productividad es un bien constitucionalmente protegido cuya mejora constituye un deber básico de los trabajadores, debiendo colaborar los representantes legales de éstos con la dirección de la empresa en orden a conseguir su incremento.

En materia de productividad, se estará a lo establecido en el Capítulo V del Título I, art. 33 al 41 del CGSC, ambos inclusive, sin perjuicio de lo dispuesto en el art. siguiente.

**Artículo 32. Tablas de rendimientos.**

Mientras la Comisión creada al efecto en el Convenio General no acuerde otras Tablas de Rendimientos diferentes a las actuales, las tablas de rendimientos mínimos publicadas en el Boletín Oficial de la Provincia (BOP) n.º 164, de fecha 16 de julio de 1993, forman parte integrante del presente convenio colectivo y se incorporarán como parte inseparable del mismo. Dichas tablas serán de general aplicación en todas las relaciones laborales que se establezcan a partir de su entrada en vigor.

Las unidades de obra que excedan de los correspondientes rendimientos mínimos tendrán un incremento del 29% sobre el valor aplicado a los referidos rendimientos mínimos.

## CAPÍTULO VI

## PROMOCIÓN EN EL TRABAJO

**Artículo 33. Ascensos, procedimiento.**

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, pudiendo tomar como referencia, entre otras, las siguientes circunstancias:
  - a) Titulación adecuada.
  - b) Conocimiento del puesto de trabajo.
  - c) Historial profesional.
  - d) Haber desempeñado función de superior categoría profesional.
  - e) Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan, las cuales deberán ser las adecuadas al puesto de trabajo a desempeñar.

## CAPÍTULO VII

### PERCEPCIONES ECONÓMICAS: CONCEPTOS Y ESTRUCTURA

#### **Artículo 34. Percepciones económicas.**

1. Del conjunto de percepciones económicas, en dinero o en especie, que el trabajador obtiene en la relación de trabajo por cuenta ajena, unas las percibe como retribución o contraprestación directa por la prestación de su trabajo y son las que constituyen el salario, otras las recibe como compensación de gastos, como prestaciones y sus complementos e indemnizaciones o por modificaciones en su relación de trabajo, no formando ninguna de ellas parte del salario por ser percepciones de carácter extrasalarial.
2. Percepciones económicas salariales:
  - a) Salario base es aquella parte de la retribución que se fija atendiendo exclusivamente a la unidad de tiempo con el rendimiento normal y exigible, en los términos del artículo 36.2 del C G S C.
  - b) Complementos salariales o cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base, atendiendo a las siguientes circunstancias distintas de la unidad de tiempo:
    - Personales, tales como antigüedad consolidada, en su caso, y el complemento de discapacidad.
    - De puesto de trabajo, tales como las derivadas de trabajo nocturno o excepcionalmente tóxico, penoso o peligroso.
    - De calidad o cantidad de trabajo, tales como primas, incentivos, destajos, pluses de actividad o asistencia u horas extraordinarias.
    - Las cantidades que las empresas abonen libre y voluntariamente a sus trabajadores.
    - Las pagas extraordinarias y la retribución de vacaciones.



3. Percepciones económicas no salariales:

- a) Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y sus complementos.
- b) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral, tales como herramientas y ropa de trabajo, así como las cantidades que se abonen en concepto de dietas, gastos de viaje o locomoción, pluses extrasalariales, y aquellas diferencias de alquiler o coste de vivienda que viniera percibiendo el trabajador.
- c) Las indemnizaciones por ceses, movilidad geográfica, suspensiones, extinciones, resoluciones de contrato o despido y accidente de trabajo y enfermedad profesional.

4. Aquellos complementos salariales que tengan carácter funcional o circunstancial, como los de puesto de trabajo, los de calidad o cantidad de trabajo realizado, y las cantidades que las empresas abonen libre y voluntariamente, se considerarán no consolidables en el salario del trabajador y no se computarán como base de las percepciones enumeradas en el apartado 2 de este artículo.

**Artículo 35. Estructura de las percepciones económicas en el presente Convenio.**

1. Las partes signatarias del presente Convenio consideran necesario fijar, con carácter general, los conceptos salariales y extrasalariales que pueden formar parte de la tabla de percepciones económicas.

a) Los conceptos son los siguientes:

- Salario base.
- Gratificaciones extraordinarias.
- Pluses salariales
- Pluses extrasalariales

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

c) En pluses salariales se consideran incluidos todos los complementos que se pacten en cada convenio que constituyan contraprestación directa del trabajo y no compensación de gastos originados por asistir o realizar el trabajo.

d) En pluses extrasalariales se consideran incluidos cuantos conceptos se pactan en el presente convenio de carácter indemnizatorio de gastos originados al trabajador por la prestación de su trabajo, tales como distancia, transporte, recorrido, herramientas y ropa de trabajo.

**Artículo 36. Devengo de las percepciones económicas.**

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



2. Los pluses salariales de convenio se devengarán durante los días efectivamente trabajados por los importes que, para cada categoría y nivel, se establecen en la tabla salarial del presente Convenio.
3. Los pluses extrasalariales de convenio se devengarán durante los días de asistencia al trabajo por los importes que se establecen en la tabla salarial del presente Convenio.
4. Las pagas extraordinarias se devengarán por días naturales, en la siguiente forma:
  - a) Paga de junio: de 1 de enero a 30 de junio.
  - b) Paga de Navidad: de 1 de julio a 31 de diciembre.
5. 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.
6. 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.
7. 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.
8. 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.
9. 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.
10. El trabajador deberá firmar el documento de situación familiar a efectos de practicarle la retención por IRPF, si así procede.

**Artículo 37. Remuneración bruta anual y remuneración mínima bruta anual.**

1. La remuneración bruta anual mencionada en el artículo anterior comprenderá todas las percepciones económicas pactadas en este convenio, por nivel y categoría profesional.

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

$$R.A. = SB \times 335 + [(PS + PE) \times (\text{Número de días efectivos de trabajo})] + \text{Vacaciones} + PJ + PN$$



Siendo: R.A. = Remuneración Anual.

S.B. = Salario Base.

P.S. = Pluses salariales.

P.E. = Pluses extrasalariales.

P.J. = Paga de junio.

P.N. = Paga de Navidad.

2. Se establece una remuneración mínima bruta anual para el sector de la construcción a 1 de enero de 2007, para trabajadores a jornada completa, computándose a estos efectos la totalidad de los conceptos retributivos a percibir.

Este convenio provincial adaptará sus tablas salariales, conforme se establece en la Disposición Transitoria Tercera del IV CGSC, a la siguiente tabla de remuneración mínima bruta anual por niveles profesionales:

|                  |                 |
|------------------|-----------------|
| Nivel XII .....  | 13.500,00 euros |
| Nivel XI .....   | 13.702,50 euros |
| Nivel X .....    | 13.908,03 euros |
| Nivel IX .....   | 14.116,65 euros |
| Nivel VIII ..... | 14.328,39 euros |
| Nivel VII .....  | 14.543,31 euros |
| Nivel VI .....   | 14.761,45 euros |
| Nivel V .....    | 14.982,87 euros |
| Nivel IV .....   | 15.207,61 euros |
| Nivel III .....  | 15.435,72 euros |
| Nivel II .....   | 15.667,25 euros |

Esta tabla de remuneración mínima bruta anual pactada para el año 2007 y correspondiente a cada uno de los niveles se actualizará cada año con respecto del IPC real y el incremento salarial pactado en cada caso.

### **Artículo 38. Incrementos económicos.**

1. Para los años 2007, 2008, 2009, 2010 y 2011, este convenio provincial aplicará un 1,5 por 100 de incremento salarial sobre el IPC previsto en los Presupuestos Generales del Estado para cada uno de los años anteriormente citados, sobre los conceptos de salario base, gratificaciones extraordinarias, retribución de vacaciones y pluses salariales y extrasalariales.
2. El importe de las dietas y medias dietas, se determinan en la tabla anexa.

### **Artículo 39. Cláusula de garantía salarial.**

1. 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 anterior.

2. Esta cláusula se adaptará al período de vigencia de este convenio colectivo provincial.

#### **Artículo 40. 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 aquéllos contengan, cuando las percepciones económicas realmente abonadas a los trabajadores, cualquiera que sea su origen, sean superiores en su conjunto y cómputo anual.
3. La absorción y compensación sólo se podrán efectuar comparando globalmente conceptos de naturaleza salarial o de naturaleza extrasalarial y en cómputo anual.

#### **Artículo 41. Antigüedad consolidada.**

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

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

Al importe anterior así determinado se adicionará, en su caso, a cada trabajador que ya viniera percibiendo alguna cuantía por este concepto, el importe equivalente a la parte proporcional de antigüedad que el trabajador tuviera devengada y no cobrada al 21 de noviembre de 1996, calculándose por defecto o por exceso, por años completos. Para el cálculo de los importes de esta parte de antigüedad devengada y no cobrada se tendrán en cuenta los importes que para cada categoría y nivel fije cada Convenio de ámbito inferior.

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

#### **Artículo 42. Complemento por discapacidad.**

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





| Grados de discapacidad comprendido entre el | Importe bruto por mes natural del complemento |
|---|---|
| 13 por 100 y 22 por 100                     | 17 euros                                      |
| 23 por 100 y 32 por 100                     | 24 euros                                      |
| 33 por 100 o superior                       | 34 euros                                      |

2. 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.
3. 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 43. Gratificaciones extraordinarias.**

1. El trabajador tendrá derecho exclusivamente a dos gratificaciones extraordinarias al año, que se abonarán en los meses de junio y diciembre antes de los días 30 y 20 de cada uno de ellos, respectivamente.
2. La cuantía de las pagas extraordinarias de junio y diciembre se determinará, para cada uno de los niveles y categorías, en la tabla del presente convenio colectivo, sea cual fuere la cuantía de la remuneración y la modalidad del trabajo prestado.
3. Dichas pagas extraordinarias no se devengarán mientras dure cualquiera de las causas de suspensión del contrato previstas en el artículo 45 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 44. Prohibición del prorrateo y proporcionalidad en el devengo de las pagas extraordinarias.**

1. Se prohíbe para los nuevos contratos el prorrateo de las pagas extraordinarias y de la indemnización por finalización de contrato, prohibiéndose por tanto, con carácter general el pacto por salario global. El prorrateo de las pagas extraordinarias o el de la indemnización por finalización de contrato se considerarán como salario ordinario correspondiente al período en que indebidamente se haya incluido dicho prorrateo, todo ello salvo lo establecido en el párrafo siguiente.
2. El importe de las pagas extraordinarias para el personal que, en razón de su permanencia, no tenga derecho a la totalidad de su cuantía, será abonado proporcionalmente conforme a los siguientes criterios:
  - a) El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre natural, devengará la paga en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el mismo.



- b) Al personal que cese en el semestre respectivo, se le hará efectiva la parte proporcional de la gratificación en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.
- c) El personal que preste sus servicios en jornada reducida o a tiempo parcial, devengará las pagas extraordinarias en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

**Artículo 45. Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.**

1. A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonárseles un incremento del 20 por 100 sobre su salario base. Si estas funciones se efectuaran durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el plus será del 10 por 100.
2. Las cantidades iguales o superiores al plus fijado en este artículo que estén establecidas o se establezcan por las empresas, serán respetadas siempre que hayan sido concedidas por los conceptos de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, en cuyo caso no será exigible el abono de los incrementos fijados en este artículo. Tampoco vendrán obligadas a satisfacer los citados aumentos aquellas empresas que los tengan incluidos, en igual o superior cuantía, en el salario de calificación del puesto de trabajo.
3. Si por cualquier causa desaparecieran las condiciones de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, dejarán de abonarse los indicados incrementos no teniendo, por tanto, carácter consolidable.
4. En caso de discrepancia entre las partes sobre si un determinado trabajo, labor o actividad debe calificarse como excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso, corresponde a la jurisdicción competente resolver lo procedente.
5. Las partes firmantes reconocen la importancia que tiene para el conjunto del sector la progresiva desaparición de este tipo de trabajos o, cuando menos, la reducción al mínimo posible de las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad que repercuten negativamente en la salud y seguridad de los trabajadores teniendo estos trabajadores, en cualquier caso, carácter transitorio y coyuntural.

**Artículo 46. Trabajos nocturnos.**

1. El personal que trabaje entre las veintidós horas y las seis de la mañana, percibirá un plus de trabajo nocturno equivalente al 25 por 100 del salario base de su categoría.
2. Si el tiempo trabajado en el período nocturno fuese inferior a cuatro horas, se abonará el plus sobre el tiempo trabajado efectivamente. Si las horas nocturnas exceden de cuatro, se abonará el complemento correspondiente a toda la jornada trabajada.
3. Cuando existan dos turnos y en cualquiera de ellos se trabaje solamente una hora del período nocturno, no será abonada ésta con complemento de nocturnidad.

**Artículo 47. Pluses extrasalariales.**

1. Con el fin de compensar los gastos que se producen a los trabajadores para acudir a sus puestos de trabajo, teniendo en cuenta la movilidad de los mismos, que constituye una



característica de este sector, y cualquiera que sea la distancia a recorrer, se establece un plus extrasalarial de distancia y transporte, calculado por día efectivo de trabajo que, de igual cuantía para todos los grupos y categorías, se determinará en tabla anexa a este Convenio Colectivo.

2. Otros pluses extrasalariales, como el de herramientas y el kilometraje, se establece para compensar los gastos originados al trabajador, dentro de los límites establecidos en el artículo 44. 2.b), del CGSC.

#### ***Artículo 48. Corrección del absentismo.***

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

En consecuencia, y tendiendo siempre a un aumento de la presencia del trabajador en su puesto de trabajo, se incluirán en los convenios colectivos de ámbito inferior al presente cláusulas tendentes a la corrección del absentismo.

#### ***Artículo 49. Realización de horas extraordinarias.***

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

#### ***Artículo 50. Límite 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.

1. Se consideran horas extraordinarias estructurales las motivadas por pedidos o puntas de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno y pérdida o deterioro de la producción, o por cualquier circunstancia de carácter estructural que altere el proceso normal de producción.
2. El número de horas extraordinarias que realice cada trabajador, salvo en los supuestos de fuerza mayor, no excederá de 2 al día, 20 al mes y 80 al año.
3. Los importes de las horas extraordinarias para cada una de las categorías o niveles se determinarán en tabla anexa del presente Convenio.
4. 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 a razón de 1,75 hora por cada hora extraordinaria trabajada.
5. En el supuesto de que se realizara la compensación prevista en el párrafo anterior, las horas extraordinarias compensadas no se computarán a los efectos de los límites fijados para las mismas.

**Artículo 51. Indemnizaciones.**

1. Se establecen las siguientes indemnizaciones para todos los trabajadores afectados por este Convenio:
  - a) En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el importe de una mensualidad de todos los conceptos de las tablas del convenio aplicable vigente en cada momento.
  - b) En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional:
    - En el año 2007: 43.000 €.
    - En el año 2008: 44.000 €.
    - En el año 2009: 45.000 €.
    - En el año 2010: 46.000 €.
    - En el año 2011: 47.000 €.
  - c) En caso de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional:
    - En el año 2007: 25.000 €.
    - En el año 2008: 25.000 €.
    - En el año 2009: 26.000 €.
    - En el año 2010: 27.000 €.
    - En el año 2011: 28.000 €.
2. Salvo designación expresa de beneficiarios por el asegurado, la indemnización se hará efectiva al trabajador accidentado o, en caso de fallecimiento, a los herederos legales del trabajador.
3. Las indemnizaciones previstas en los apartados b) y c) de este artículo serán consideradas a cuenta de cualesquiera otras cantidades que pudieran ser reconocidas como consecuencia de la declaración de la responsabilidad civil de la empresa por la ocurrencia de alguna de las contingencias contempladas en este artículo, debiendo deducirse de éstas en todo caso habida cuenta de la naturaleza civil que tienen las mismas y ambas partes le reconocen.
4. A los efectos de acreditar el derecho a las indemnizaciones aquí pactadas se considerará como fecha del hecho causante aquélla en la que se produce el accidente de trabajo o la causa determinante de la enfermedad profesional.
5. Las indemnizaciones pactadas comenzarán a obligar a los treinta días de la publicación del Convenio General.

**Artículo 52. Incapacidad temporal.**

Con independencia de las prestaciones por I.T. a cargo de la Entidad Gestora las Empresas abonarán a los trabajadores un complemento que sumado a las prestaciones complementarias



garanticen el 100 por 100 del salario base, plus salarial o asistencia y demás concepto salariales fijados en este Convenio desde el primer día.

## CAPÍTULO VIII TIEMPO DE TRABAJO

### **Artículo 53. Jornada.**

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

Año 2007: 1.746 horas.

Año 2008: 1.746 horas.

Año 2009: 1.738 horas.

Año 2010: 1.738 horas.

Año 2011: 1.738 horas.

2. De conformidad con lo establecido en el artículo siguiente, el horario de trabajo estará establecido entre las 8 y la 20 horas de lunes a viernes salvo pacto colectivo en contrario, que se podrá adoptar en el seno de cada centro de trabajo.
3. Se entiende como trabajo efectivo la presencia del trabajador en el puesto de trabajo y dedicado al mismo.

A estos efectos se excluye expresamente del cómputo de la jornada laboral la interrupción de los quince minutos de descanso que se disfrutarán dentro de la jornada de la mañana entre las nueve y once horas.

Podrá pactarse entre Empresa y Trabajadores el no interrumpir la jornada de trabajo para disfrutar de los quince minutos antes mencionados.

4. En cada Centro de Trabajo la Empresa expondrá en lugar visible el Calendario Laboral Provincial, añadiéndole los días Festivos no recuperables pactados.
5. Las Empresas que, de acuerdo con la representación legal de los trabajadores, establezcan un calendario distribuyendo la jornada laboral pactada, antes del día 30 de enero de cada año, en los centros estables y en las obras, con objeto de coordinar las actividades en la empresa, se regirán por el mismo. En dicho calendario se establecerán los días laborables y las horas diarias, que no podrán ser más de nueve.
6. En ausencia de calendario pactado en los centros de trabajo en los plazos previstos, se observará el calendario establecido en el presente Convenio Provincial. Las partes firmantes se comprometen a reunirse antes del 30 de noviembre de cada año para iniciar la negociación del calendario anual.
7. La jornada de los trabajadores con funciones de mantenimiento y reparación de instalaciones o maquinaria, necesarias para la reanudación o continuidad del proceso productivo, así como del personal que ponga en marcha o cierre el trabajo de los demás, podrá 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 54. Horario de trabajo y prolongación de la jornada.***

El horario de trabajo para cada uno de los Centros de Trabajo regulados en este artículo será el siguiente:

- a) En las obras, almacenes, parques y talleres, así como en sus oficinas, el horario estará establecido entre las 8 y las 20 horas de lunes a viernes, salvo pacto colectivo en contrario, que se podrá adoptar en el seno de cada centro de trabajo.
- b) La puntualidad es de necesaria observancia y se exigirá a todos los trabajadores afectados por este Convenio. Se entiende por puntualidad la presencia personal a las horas de comienzo de la jornada en su Centro de Trabajo y con la ropa de trabajo puesta, así como el no abandonar el trabajo antes de la hora de terminación.
- c) Se respetarán, en materia de jornada y horario, las condiciones más beneficiosas que tengan establecidas las Empresas.
- d) La jornada de los trabajadores con funciones de mantenimiento y reparación de instalaciones o maquinaria necesarias para la reanudación o continuidad del proceso productivo, así como del personal que ponga en marcha o cierre el trabajo de los demás, podrá 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 55. Turnos de trabajo.***

1. Las Empresas podrán establecer turnos de trabajo por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, de conformidad con el artículo 41 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
2. Las empresas que, por las características de su actividad, necesiten establecer jornada ininterrumpida durante las veinticuatro horas del día, organizarán los turnos de tal modo que, salvo adscripción voluntaria, cada trabajador no podrá permanecer en el turno de noche más de dos semanas consecutivas.
3. En las empresas en que se realice actividad laboral por equipos de trabajo en régimen de turnos, se podrá computar por 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 56. Recuperación de horas no trabajadas.***

El 70 por 100 de las horas no trabajadas por interrupción de la actividad debido a causas de fuerza mayor, accidentes atmosféricos, inclemencias del tiempo, falta de suministros o



cualquier otra causa no imputable a la Empresa, se recuperarán a razón de una hora diaria en los días laborables siguientes, previa comunicación a los trabajadores afectados y, en su caso, a sus representantes legales en el centro de trabajo.

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 57. Jornadas especiales.**

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

- a) La jornada de los porteros, guardas y vigilantes será de 72 horas semanales, remunerándose a prorrata de su salario base las que excedan de la jornada ordinaria establecida, con carácter general, en el presente Convenio.
- b) En la realización de trabajos subterráneos en que concurren circunstancias de especial penosidad derivadas de condiciones anormales de temperatura, humedad o como consecuencia del esfuerzo suplementario debido a la posición inhabitual del cuerpo al trabajar, la jornada ordinaria semanal de trabajo no podrá ser superior a 35 horas sin que, su distribución diaria pueda en ningún caso, 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 58. Vacaciones.**

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



el transcurso del año natural, se perderá el mismo si al vencimiento de éste el trabajador continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia que pudiera existir entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad temporal.

5. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.
6. Una vez iniciado el disfrute del período reglamentario de vacaciones, si sobreviene la situación de incapacidad temporal, la duración de la misma se computará como días de vacación, sin perjuicio del derecho del trabajador a percibir la diferencia que pudiera existir entre la retribución correspondiente a vacaciones y la prestación de incapacidad temporal.

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

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

7. El disfrute de las vacaciones, como norma general y salvo pacto en contrario, tendrá carácter ininterrumpido.
8. La retribución de vacaciones consistirá en la cantidad fija establecida en las tablas salariales de este Convenio.

#### **Artículo 59. Permisos y licencias.**

1. El trabajador, previo aviso de al menos cuarenta y ocho horas, salvo acreditada urgencia, y justificación posterior, se encuentra facultado para ausentarse del trabajo, manteniendo el derecho a la percepción de todos aquellos conceptos retributivos, que no se encuentren vinculados de forma expresa a la prestación efectiva de la actividad laboral, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:
  - a) Quince días naturales, en caso de matrimonio.
  - b) Dos días naturales —de los cuales al menos uno deberá ser laborable—, por nacimiento o adopción de un hijo. En el caso de trabajadores no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España el permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de cinco días naturales, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la Empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los cinco días antes señalados.
  - c) Un día, por matrimonio de hijo.





- d) Tres días naturales, por fallecimiento del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el caso de trabajadores no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España el permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de seis días naturales, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los seis días antes señalados.
- e) 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.
- f) Un día, por traslado del domicilio habitual.
- g) Por el tiempo necesario, para concurrir a exámenes, como consecuencia de los estudios que esté realizando en centros de enseñanza, universitarios o de formación profesional de carácter público o privado, reconocidos.

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

2. Los supuestos contemplados en los apartados precedentes —cuando concurren las circunstancias previstas en los mismos— se extenderán asimismo a las parejas de hecho siempre que consten inscritas en el registro correspondiente.
3. En las mismas condiciones que las previstas en el apartado 1 del presente artículo, el trabajador podrá ausentarse del trabajo por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo. Cuando conste en una norma legal un período determinado de ausencia, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a su duración y compensación económica.

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

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

4. 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.



5. 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.

El ejercicio de este derecho por parte del trabajador durante los primeros nueve meses de vida del menor es incompatible con el previsto en el apartado 4 del presente artículo.

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

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

## CAPÍTULO IX MOVILIDAD FUNCIONAL

### **Artículo 60. Movilidad funcional.**

Sobre este concepto se hace remisión expresa a lo establecido en los arts. del 71 al 75, ambos inclusive, del IV CGSC.

## CAPÍTULO X MOVILIDAD GEOGRÁFICA

### **Artículo 61. Movilidad geográfica.**

Sobre este concepto se hace remisión expresa a lo establecido en los arts. del 76 al 85, ambos inclusive, del IV CGSC.

### **Artículo 62. Dietas.**

1. La dieta es un concepto extrasalarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador, ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.
2. El trabajador percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento, no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural.
3. Cuando el empresario organice y costee la manutención y alojamiento del personal desplazado, siempre que reúna las condiciones exigibles y suficientes, solamente satisfará el 20 por 100 de la dieta completa.



4. Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento, el trabajador afectado tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual, no le fuera suministrada por la empresa y pueda pernoctar en la citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivo trabajado.
5. Las dietas o medias dietas se percibirán siempre con independencia de la retribución del trabajador y en las mismas fechas que ésta; pero en los desplazamientos de más de una semana de duración, aquél podrá solicitar anticipos quincenales a cuenta, y a justificar, sobre las mencionadas dietas.
6. El importe de la dieta completa y de la media dieta es el fijado en la tabla salarial de este Convenio.
7. La dieta completa no se devengará en los casos de suspensión legal del contrato de trabajo, salvo en los casos de Incapacidad Temporal en los que la empresa mantenga el desplazamiento.

**Artículo 63. 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.

**CAPÍTULO XI****SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL****Artículo 64. Causas y efectos de la suspensión.**

Sobre este concepto se hace remisión expresa a lo establecido en los arts. del 86 al 93, ambos inclusive, del IV CGSC.

**Artículo 65. Finiquitos.**

1. 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 de este Convenio y con los requisitos y formalidades establecidos en los números siguientes. La Confederación Nacional de la Construcción lo editará y proveerá de ejemplares a todas las organizaciones patronales provinciales.
2. Toda comunicación de cese o de preaviso de cese deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito en el modelo citado. Cuando se utilice como propuesta no será preciso cumplir la parte que figura después de la fecha y lugar.
3. El recibo de finiquito será expedido por APDECOBA, numerado, sellado y fechado y tendrá validez únicamente dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido. Esta Organización patronal vendrá obligada a llevar un registro que contenga los datos anteriormente expresados.
4. Una vez firmado por el trabajador, este recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios.



5. En los supuestos de extinción de contrato por voluntad del trabajador, no serán de aplicación los apartados 2 y 3 de este artículo.
6. El trabajador podrá estar asistido por un representante de los trabajadores, o en su defecto por un representante sindical de los sindicatos firmantes de presente Convenio, en el acto de la firma del recibo de finiquito.

## CAPÍTULO XII FALTAS Y SANCIONES

### **Artículo 66. Faltas y sanciones.**

Sobre este concepto se hace remisión expresa a lo establecido en los arts. del 94 al 100, ambos inclusive, del IV CGSC.

## TÍTULO II REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

### **Artículo 67. Representación unitaria.**

Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los comités de empresa o delegados de personal, en los términos regulados en el Título II del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en los siguientes apartados.

- a) Dada la movilidad del personal del sector de la construcción, y de conformidad con el artículo 69.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se pacta que la antigüedad mínima en la empresa para ser elegible queda reducida a tres meses 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 en menos, de conformidad con lo establecido en el párrafo siguiente.

En caso de que se produzca un incremento de plantilla se podrán celebrar elecciones parciales, en los términos establecidos en el artículo 13.1 del Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa.

- c) Los representantes legales, de acuerdo con el sindicato al que pertenezcan, tendrán derecho a la acumulación de hasta el 75 por 100 de horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones, en uno o varios de ellos.
- d) El número de horas para los representantes de los trabajadores se establece en 27 horas mensuales.

### **Artículo 68. 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.
- c) Los convenios de ámbito inferior al presente podrán establecer un número de trabajadores inferior al establecido en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical, al objeto de tener derecho a la elección de delegados sindicales.

**Artículo 69. Responsabilidad de los sindicatos.**

Los sindicatos, en los términos previstos en el artículo 5 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, responderán de los actos o acuerdos adoptados por sus órganos estatutarios, en la esfera de sus respectivas competencias, y por los actos individuales de sus afiliados, cuando éstos actúen en el ejercicio de sus funciones representativas o por cuenta del sindicato.

## TÍTULO III

## DE LA FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN

**Artículo 70. Fundación laboral de la construcción.**

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

Año 2007: 0,08 por 100.

Año 2008: 0,175 por 100.

Año 2009: Hasta el 0,2 por 100.

Año 2010: Hasta el 0,225 por 100.

Año 2011: 0,25 por 100.

***Disposición adicional primera.***

En aquellas materias no previstas en el presente Convenio, las partes se obligan al cumplimiento de las disposiciones contenidas en el IV Convenio General del Sector de la Construcción y demás Disposiciones legales que sean de general aplicación.

***Disposición adicional segunda.***

Las partes firmantes del presente Convenio, sensibles con la situación en la que se desarrollan los trabajos en las obras del sector de la construcción, consideran conveniente instar a los poderes públicos, a que se desarrolle lo dispuesto en el artículo 161.2 de la Ley General de la Seguridad Social, al objeto de adelantar la edad de la jubilación de los trabajadores afectados, a través de la implantación de coeficientes reductores de la edad máxima de jubilación o cualquier otro sistema análogo.

***Disposición adicional tercera.*****GRUISTAS**

Dado que la Seguridad de las Grúas Torre, puentes y telescópicas dependen de sus condiciones de utilización y mantenimiento, los trabajadores que manejen las mismas deberán revisar su correcto funcionamiento (antes de iniciarse los Trabajos, conforme con lo establecido en el Convenio General). En concreto, deberán comprobar el aplomado de la Grúa, su fijación al suelo y, en su caso, el buen estado de la vía.

También deberán verificar la puesta en servicio, el estado de los lastres y los mandos con operaciones en vacío y comprobar el estado de los cables y poleas accesibles desde tierra, así como el funcionamiento de los limitadores caso de que se disponga de pesos tarados adecuados.

Para compensar esta mayor dedicación, los operadores de Grúa que estén en posesión del título de Operador de Grúa Torre al que se refiere la Orden de 1 de marzo de 2001 de la Consejería de Economía, Industria y Comercio de la Junta de Extremadura o reconocimiento de Profesionalidad expedido por la misma, tendrán la consideración de Oficial de Primera Gruista, percibiendo un Plus cuya cuantía se fija en la tabla salarial anexa por día efectivo de trabajo.

***Disposición adicional cuarta.*****SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

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

Se adquiere el compromiso de las partes firmantes de reforzar las materias que en seguridad y salud laboral se contemplan en el IV Convenio General, solicitando una mayor implicación del Gobierno Regional de Extremadura, con la finalidad de reducir la siniestralidad laboral del sector.

***Disposición adicional quinta.***

Durante los años 2008 a 2011, los textos de los Convenios Provinciales de Badajoz y Cáceres se homogeneizarán tanto en las tablas salariales como en los contenidos de mejora sociales que son propios de los convenios de ámbito inferior al General del Sector.

En el año 2012, en el ámbito territorial del convenio de la Construcción y Obras Públicas será la Región, por lo que la unidad de negociación será la de un Convenio Regional para la Comunidad Autónoma de Extremadura.

***Disposición adicional sexta.***

Las partes firmantes de este Convenio, sabedoras de las altas temperaturas que se producen en Extremadura durante los meses de verano, acuerdan que en el periodo comprendido entre el 14 de julio y el 12 de agosto se establecerá una reducción de la jornada de una hora diaria sobre la jornada ordinaria legalmente establecida.

En los años sucesivos y durante la vigencia del presente Convenio y junto con el Calendario Laboral, se establecerá la reducción de la jornada acordada en el Acto de Mediación del día 29 de enero del 2008 con un máximo de 30 días naturales comprendidos desde mediados de julio a mediados de agosto, respetando en cada caso la jornada anual pactada en el Convenio General, por lo que de coincidir alguno de estos días con el periodo de vacaciones, el trabajador tendrá derecho a disfrutar el exceso de horas que supondría como de asuntos propios.

No obstante el calendario deberá ser elaborado antes del 30 de noviembre de cada año, podrá ser modificado en cada empresa o centro de trabajo de acuerdo con lo establecido en el art. 64 del Convenio General.

***Disposición transitoria única.***

Dado el retraso en la Negociación de los Calendarios laborales del año 2008, se prorroga al 31 de marzo de 2008 la posibilidad de negociar en los centros de trabajo y/o empresas un calendario laboral anual distinto del que se establezca en el Convenio Provincial.

**ANEXO I****CAMPO DE APLICACIÓN DE ESTE CONVENIO**

El presente Convenio Colectivo será de aplicación y obligado cumplimiento en las siguientes actividades:

a) Las dedicadas a la Construcción y Obras Públicas, comprendiendo:

- Albañilería.
- Hormigón.
- Pintura para decoración y empapelado.
- Carpintería de armar.



- Embaldosado y solado.
- Empedrado y adoquinado.
- Escultura, decoración y escayola.
- Estucado y revocado.
- Piedra y mármol, incluyéndose las fábricas y talleres de sierra y labra, tanto mecánica como manual.
- Portlandistas de obra.
- Pocería.
- Canteras, graveras, areneras y la explotación y manufactura de tierras industriales, bien explotadas a cielo abierto, galerías o minas y vetas explotadas para uso propio por las empresas dedicadas principalmente a la construcción y obras públicas en general, aunque la producción no se absorba totalmente por las mismas.
- Canteras, graveras y areneras, cuya materia se destine a construcción y obras públicas y no sean explotadas directamente por empresas constructoras.
- Los trabajos que se realicen en los puertos, en tierra firme, muelles y espigones.
- Fabricación de elementos auxiliares y materiales de la construcción para su exclusiva o preferente utilización y consumo, absorbiéndose en las propias obras toda o la mayor parte de dicha producción.
- Regeneración de playas.
- Movimiento de tierras.
- Carpintería utilizada por las empresas de la construcción, bien sea en las obras o en sus talleres; sin embargo, no será de aplicación este Convenio a aquellos talleres de carpintería que aún trabajando con elementos para la construcción no pertenezcan a empresas de este ramo.
- Colocación de artículos de piedra artificial, pulimentada o sin pulimentar, así como su fabricación a pie de obra para la utilización exclusiva de la misma.
- Colocación de aislantes en obras, como actividad principal.
- Abastecimiento y saneamiento de aguas, colocación de tuberías y elementos accesorios de las mismas; apertura y cierre de zanjas y sus reparaciones, incluyendo las que se realizan para cualquier clase de instalaciones de suministros, tales como gas, teléfono, electricidad, etc., cuando sea empleado, principalmente, personal de construcción y obras públicas.
- La confección de cañizos y cielos rasos.
- Las empresas inmobiliarias, incluidas las cooperativas de viviendas.





- Las empresas dedicadas al estudio, planeamiento y construcción de obras públicas y particulares (carreteras, viaductos, túneles, autopistas, pasos elevados) o simplemente a la realización de las obras indicadas.
- La promoción o ejecución de urbanizaciones.
- La promoción de la edificación de inmuebles de cualquier género.
- Empresas dedicadas a cimentaciones y las que realicen sondeos para la construcción principalmente.
- Empresas cuya actividad principal consista en el alquiler de maquinaria y equipo para la construcción, con el personal para su manejo.
- Empresas de rehabilitación, mantenimiento y demolición y derribos de obras.
- Talleres de fabricación de ferralla, cuyo destino principal sea para la construcción.
- Los trabajos verticales de construcción, rehabilitación, reparación y pintura.
- Gestión de residuos en obra.
- Las de control de calidad para la construcción y obras públicas.

b) La conservación y mantenimiento de autopistas, autovías, carreteras y vías férreas, en desarrollo de lo previsto en el apartado b) del artículo 3 del presente Convenio.

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

En desarrollo de lo dispuesto en el apartado c) del artículo 3 de este Convenio, son aplicables sus preceptos a las relaciones de trabajo en las empresas dedicadas a la explotación de canteras, graveras y areneras, para la obtención de piedra para la construcción y tierras silíceas refractarias y demás industriales, bien explotadas a cielo abierto, galerías o minas que no se exploten como industria auxiliar de otra principal que se halle reglamentada.

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

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

En desarrollo de lo dispuesto en el apartado d) del artículo 3 de este Convenio, son de aplicación sus preceptos al personal de embarcaciones, artefactos flotantes y explotaciones de ferrocarriles auxiliares de las obras de puertos y, en general, a todos aquellos trabajadores empleados en la construcción o reparación de los mismos, así como las ampliaciones, modificaciones y excepciones que se establezcan para este grupo siempre y cuando el trabajo del mismo se efectúe de manera exclusiva para la construcción y reparación de los puertos.

e) El Comercio de construcción mayoritario y exclusivista.

En desarrollo de lo dispuesto en el apartado e) del artículo 3 de este Convenio, se regirán por el mismo el comercio de cualquiera de los artículos elaborados por empresas incluidas dentro del ámbito de este Convenio o destinadas al uso principal de las mismas, con arreglo a sus propias funciones y actividades, siempre que sean mayoristas y exclusivistas.

**ANEXO II**

## MODELO DE RENOVACIÓN DE CONTRATO FIJO DE OBRA

**EMPRESA**  
\_\_\_\_\_**TRABAJADOR**  
\_\_\_\_\_**CATEGORÍA** \_\_\_\_\_

De conformidad con lo estipulado en el artículo 20 del Convenio General del Sector de la Construcción vigente, suscrito con fecha 22 de junio de 2007, de común acuerdo con la empresa \_\_\_\_\_, el trabajador acepta prestar sus servicios en el centro de trabajo " \_\_\_\_\_ " a partir del día \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2.0\_\_\_\_\_

Y para que así conste, ambas partes firman el presente acuerdo en \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2.0\_\_\_\_\_

El trabajador,

La empresa,



**ANEXO III**

**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 ..... de .....

**El Trabajador,**

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

**(1) SÍ o NO**

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

Expedido ..... por

Fecha de Expedición .....

**SELLO Y FIRMA**

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



**ANEXO IV**

**NOTIFICACIÓN DE SUBCONTRATA EN LA ACTIVIDAD  
DE CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS**

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

.....

.....

.....

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

**FIRMA Y SELLO**

Fdo.: .....

DNI: .....

**Por triplicado**



ACTA REUNIÓN COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO  
PROVINCIAL DE LA CONSTRUCCIÓN

DÍA 20 DE FEBRERO DE 2008

ASISTENTES:

APDECOBA:

- D. Javier Peinado Rodríguez.
- D. César Rodríguez.
- D. Eduardo de la Iglesia.
- D. José Ovando Murillo.

MCA-UGT:

- D. Antonio Flores.
- D. Antonio Correa.
- D. Luis Gordillo.

FECOMA-CCOO:

- D. Mateo Guerra.
- D. Jacinto Mellado.
- D. Casimiro Díaz.

En Badajoz, a las nueve y treinta horas del día veinte de febrero dos mil ocho, se reúne la Comisión Deliberadora, con asistencia de los Sres. relacionados anteriormente.

El objeto de la reunión es tratar sobre los siguientes asuntos:

- Fijar el Calendario Laboral para el año 2008.
- Aprobar el Texto Articulado y Tablas Salariales definitivas del año 2007 y provisionales del 2008.

Estos asuntos han sido previamente analizados por la Comisión Negociadora en reunión convocada al efecto, que tuvo lugar el pasado día 18 de febrero.

Tras los consiguientes debates, los reunidos adoptan por unanimidad los siguientes ACUERDOS:

1. APROBAR EL TEXTO ARTICULADO Y LAS TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS DEL AÑO 2007, QUE SE INCORPORAN COMO ANEXO INSEPARABLE A LA PRESENTE ACTA.
2. APROBAR LAS TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS DEL AÑO 2007, QUE SE INCORPORAN COMO ANEXO INSEPARABLE A LA PRESENTE ACTA.
3. APROBAR EL CALENDARIO LABORAL PARA EL AÑO 2008 EN LOS SIGUIENTES TÉRMINOS:

Para el año 2008, en cumplimiento de lo establecido en el Convenio General del Sector, la jornada laboral en cómputo anual queda establecida para la provincia de Badajoz en 1.746



horas, distribuidas en 40 horas semanales de trabajo efectivo de lunes a viernes, salvo pacto colectivo en contrario, según se determina en el Convenio Provincial.

A estos efectos se declaran días festivos no recuperables los siguientes:

- 24 de marzo.
- 2 de mayo.
- 16 de mayo.
- 9 de diciembre.
- 24 de diciembre.
- 26 de diciembre.
- 31 de diciembre.
- 1 día en las fiestas o ferias de cada localidad. (En Badajoz será el día 23 de junio y en Mérida el día 5 de septiembre).
- Reducción de la Jornada de una hora diaria durante el período comprendido entre el 14 de julio y el 12 de agosto, sobre la jornada ordinaria legalmente establecida.

Si alguna de estas fechas coincidiese con una Fiesta Local, se declarará día festivo no recuperable el inmediato hábil anterior o posterior.

Finalmente, las partes Acuerdan que si se detectasen algunos errores de transcripción en el texto articulado del Convenio y/o Tablas Salariales, se subsanarán los mismos, previa convocatoria de la Comisión Paritaria, quien remitirá al Diario Oficial de Extremadura para su publicación la pertinente corrección de errores.

Y no habiendo más asuntos de que tratar, se da por finalizada la sesión, a las catorce horas del día y mes que se señalan en el encabezamiento de este acta, que firman los asistentes en señal de conformidad.

**ANEXO V**

## ANEXO V - 1

## TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS CORRESPONDIENTES AL AÑO 2007

## Tablas de Retribuciones Mensuales

|                    | II               | III              | IV               | V                | VI               | VII              | VIII             | IX               | X                | XI               | XII              |
|--------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| Salario Base       | 931,74           | 760,25           | 752,91           | 748,43           | 748,00           | 745,79           | 744,01           | 742,60           | 740,67           | 736,01           | 735,38           |
| Plus Asistencia    | 218,44           | 216,29           | 212,50           | 200,68           | 188,81           | 183,73           | 176,34           | 166,98           | 160,85           | 156,42           | 152,53           |
| Plus Extrasalarial | 88,17            | 88,17            | 88,17            | 88,17            | 88,17            | 88,17            | 88,17            | 88,17            | 88,17            | 88,17            | 88,17            |
| Extra Junio        | 1.128,71         | 1.033,86         | 1.020,71         | 1.007,15         | 986,26           | 981,65           | 976,88           | 972,08           | 968,07           | 960,25           | 959,01           |
| Extra Diciembre    | 1.128,71         | 1.033,86         | 1.020,71         | 1.007,15         | 986,26           | 981,65           | 976,88           | 972,08           | 968,07           | 960,25           | 959,01           |
| Vacaciones         | 1.128,71         | 1.033,86         | 1.020,71         | 1.007,15         | 986,26           | 981,65           | 976,88           | 972,08           | 968,07           | 960,25           | 959,01           |
| <b>TOTAL ANUAL</b> | <b>17.007,98</b> | <b>14.813,39</b> | <b>14.651,51</b> | <b>14.431,53</b> | <b>14.232,56</b> | <b>14.138,54</b> | <b>14.023,36</b> | <b>13.890,49</b> | <b>13.789,80</b> | <b>13.666,35</b> | <b>13.612,91</b> |

## PERSONAL QUE SE RIGE POR ESTA TABLA

NIVEL II. Personal Titulado Superior.

NIVEL III. Personal Titulado Medio. Jefe Administrativo 1.<sup>a</sup>.

NIVEL IV. Jefe de Personal. Ayudante de Obra. Encargado General de Fábrica.

NIVEL V. Jefe Administrativo 2.<sup>a</sup>. Delineante Superior. Encargado General de Obra. Secc. Org. 2.<sup>a</sup>.

NIVEL VI. Oficial Admvo. 1.<sup>a</sup>. Delineante 1.<sup>a</sup>. Técnico Org. 1.<sup>a</sup>. Jefe Encargado Taller. Jefe Compra.

NIVEL VII. Capataz Auxiliar Técnico de Obra. Especialista de Oficio. Técnico Org. 2.<sup>a</sup>. Delineante 2.<sup>a</sup>. Topógrafo 2.<sup>a</sup>. Analista 1.<sup>a</sup>. Capataz Vigilante. Especialista Obra.

NIVEL VIII. Oficial Admvo. 2.<sup>a</sup>. Analista 2.<sup>a</sup>. Oficial Primera de Oficio.

NIVEL IX. Auxiliar Admvo. Ayudante Topógrafo. Auxiliar de Orgam. Calcador. Oficial 2.<sup>a</sup> de oficio. Vendedor.

NIVEL X. Auxiliar Laboratorio. Almacenero. Guarda Jurado. Ayudante Oficio. Vigilante. Cobrador.

NIVEL XI. Especialista de Segunda. Peón especializado.

NIVEL XII. Peón ordinario.



## ANEXO V - 2

## TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS CORRESPONDIENTES AL AÑO 2007

## Tablas de Retribuciones Diarias

|                    | II               | III              | IV               | V                | VI               | VII              | VIII             | IX               | X                | XI               | XII              |
|--------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| Salario Base       | 30,59            | 24,96            | 24,72            | 24,57            | 24,56            | 24,49            | 24,43            | 24,38            | 24,32            | 24,17            | 24,15            |
| Plus Asistencia    | 11,01            | 10,90            | 10,71            | 10,11            | 9,52             | 9,26             | 8,89             | 8,42             | 8,11             | 7,88             | 7,69             |
| Plus Extrasalarial | 4,44             | 4,44             | 4,44             | 4,44             | 4,44             | 4,44             | 4,44             | 4,44             | 4,44             | 4,44             | 4,44             |
| Extra Junio        | 6,18             | 5,66             | 5,59             | 5,52             | 5,40             | 5,38             | 5,35             | 5,33             | 5,30             | 5,26             | 5,25             |
| Extra Diciembre    | 6,18             | 5,66             | 5,59             | 5,52             | 5,40             | 5,38             | 5,35             | 5,33             | 5,30             | 5,26             | 5,25             |
| Vacaciones         | 3,09             | 2,83             | 2,80             | 2,76             | 2,70             | 2,69             | 2,68             | 2,66             | 2,65             | 2,63             | 2,63             |
| <b>TOTAL ANUAL</b> | <b>17.007,98</b> | <b>14.813,39</b> | <b>14.651,51</b> | <b>14.431,53</b> | <b>14.232,56</b> | <b>14.138,54</b> | <b>14.023,36</b> | <b>13.890,49</b> | <b>13.789,80</b> | <b>13.666,35</b> | <b>13.612,91</b> |

\* El Salario Base, Pagas Extras y Vacaciones se percibirán por día en alta, incluidos sábados y domingos.

## PERSONAL QUE SE RIGE POR ESTA TABLA

NIVEL II. Personal Titulado Superior.

NIVEL III. Personal Titulado Medio. Jefe Administrativo 1.<sup>a</sup>.

NIVEL IV. Jefe de Personal. Ayudante de Obra. Encargado General de Fábrica.

NIVEL V. Jefe Administrativo 2.<sup>a</sup>. Delineante Superior. Encargado General de Obra. Secc. Org. 2.<sup>a</sup>.

NIVEL VI. Oficial Admvo. 1.<sup>a</sup>. Delineante 1.<sup>a</sup>. Técnico Org. 1.<sup>a</sup>. Jefe Encargado Taller. Jefe Compra.

NIVEL VII. Capataz Auxiliar Técnico de Obra. Especialista de Oficio. Técnico Org. 2.<sup>a</sup>. Delineante 2.<sup>a</sup>. Topógrafo 2.<sup>a</sup>. Analista 1.<sup>a</sup>. Capataz Vigilante. Especialista Obra.

NIVEL VIII. Oficial Admvo. 2.<sup>a</sup>. Analista 2.<sup>a</sup>. Oficial Primera de Oficio.

NIVEL IX. Auxiliar Admvo. Ayudante Topógrafo. Auxiliar de Orgam. Calcador. Oficial 2.<sup>a</sup> de oficio. Vendedor.

NIVEL X. Auxiliar Laboratorio. Almacenero. Guarda Jurado. Ayudante Oficio. Vigilante. Cobrador.

NIVEL XI. Especialista de Segunda. Peón especializado.

NIVEL XII. Peón ordinario.





## ANEXO V - 3

IMPORTE DEFINITIVO DEL 2007 DE HORAS EXTRAORDINARIAS  
(1-1-2007 a 31-12-2007)

|                  |       |
|------------------|-------|
| NIVEL II .....   | 15,61 |
| NIVEL III .....  | 13,32 |
| NIVEL IV .....   | 13,15 |
| NIVEL V .....    | 12,96 |
| NIVEL VI .....   | 12,72 |
| NIVEL VII .....  | 12,67 |
| NIVEL VIII ..... | 12,60 |
| NIVEL IX .....   | 12,48 |
| NIVEL X .....    | 12,41 |
| NIVEL XI .....   | 12,32 |
| NIVEL XII .....  | 12,26 |

## ANEXO V - 4

## YESO Y ESCAYOLA. IMPORTES DEFINITIVOS DE 2007

Teniendo en cuenta lo dispuesto en las Tablas Generales de Rendimiento y los importes de las tablas salariales aplicables a 2005, se deducen los siguientes precios:

- Metro cuadrado de enfoscado y enlucido de yeso a buena vista y a cinta corrida, excepto los huecos que excedan de 4 metros, en lo que la medición será del 50%: 2,10.
- Metro cuadrado de yeso maestreado o guarnecido siguiendo el mismo criterio de medición anterior: 3,16.
- Metro cuadrado de colocación de placa lista de escayola: 4,52.

Independientemente de los referidos importes, se abonarán a los trabajadores las partes proporcionales de las pagas extraordinarias y vacaciones.

## ANEXO V - 5

## OTROS CONCEPTOS 2007 DEFINITIVOS

DESGASTE DE HERRAMIENTAS.

IMPORTES DEFINITIVOS DEL 2007.

Oficial: 0,25.

Ayudante: 0,17.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA (GRUISTA).

IMPORTES DEFINITIVOS DEL 2007.

Plus de dedicación: 6,46.

OTROS CONCEPTOS ECONÓMICOS DEL CONVENIO 2007.

DIETA COMPLETA: 5,65.

MEDIA DIETA: 9,00.

KILOMETRAJE: 0,25.



## ANEXO V - 6

## TABLAS SALARIALES PROVISIONALES CORRESPONDIENTES AL AÑO 2008

## Tablas de Retribuciones Mensuales

|                    | II               | III              | IV               | V                | VI               | VII              | VIII             | IX               | X                | XI               | XII              |
|--------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| Salario Base       | 964,35           | 798,36           | 789,54           | 784,81           | 783,93           | 779,35           | 775,67           | 772,75           | 768,76           | 762,42           | 761,12           |
| Plus Asistencia    | 226,08           | 223,86           | 219,94           | 207,70           | 195,42           | 190,16           | 182,51           | 172,82           | 166,48           | 161,89           | 157,87           |
| Plus Extrasalarial | 91,26            | 91,26            | 91,26            | 91,26            | 91,26            | 91,26            | 91,26            | 91,26            | 91,26            | 91,26            | 91,26            |
| Extra Junio        | 1.168,21         | 1.081,54         | 1.066,71         | 1.052,59         | 1.030,52         | 1.023,46         | 1.016,69         | 1.010,26         | 1.004,12         | 994,51           | 992,58           |
| Extra Diciembre    | 1.168,21         | 1.081,54         | 1.066,71         | 1.052,59         | 1.030,52         | 1.023,46         | 1.016,69         | 1.010,26         | 1.004,12         | 994,51           | 992,58           |
| Vacaciones         | 1.168,21         | 1.081,54         | 1.066,71         | 1.052,59         | 1.030,52         | 1.023,46         | 1.016,69         | 1.010,26         | 1.004,12         | 994,51           | 992,58           |
| <b>TOTAL ANUAL</b> | <b>17.603,22</b> | <b>15.492,90</b> | <b>15.308,27</b> | <b>15.079,24</b> | <b>14.868,27</b> | <b>14.738,85</b> | <b>14.593,91</b> | <b>14.435,91</b> | <b>14.303,86</b> | <b>14.154,80</b> | <b>14.090,49</b> |

## PERSONAL QUE SE RIGE POR ESTA TABLA

NIVEL II. Personal Titulado Superior.

NIVEL III. Personal Titulado Medio. Jefe Administrativo 1.<sup>a</sup>.

NIVEL IV. Jefe de Personal. Ayudante de Obra. Encargado General de Fábrica.

NIVEL V. Jefe Administrativo 2.<sup>a</sup>. Delineante Superior. Encargado General de Obra. Secc. Org. 2.<sup>a</sup>.

NIVEL VI. Oficial Admvo. 1.<sup>a</sup>. Delineante 1.<sup>a</sup>. Técnico Org. 1.<sup>a</sup>. Jefe Encargado Taller. Jefe Compra.

NIVEL VII. Capataz Auxiliar Técnico de Obra. Especialista de Oficio. Técnico Org. 2.<sup>a</sup>. Delineante 2.<sup>a</sup>. Topógrafo 2.<sup>a</sup>. Analista 1.<sup>a</sup>. Capataz Vigilante. Especialista Obra.

NIVEL VIII. Oficial Admvo. 2.<sup>a</sup>. Analista 2.<sup>a</sup>. Oficial Primera de Oficio.

NIVEL IX. Auxiliar Admvo. Ayudante Topógrafo. Auxiliar de Orgam. Calcador. Oficial 2.<sup>a</sup> de oficio. Vendedor.

NIVEL X. Auxiliar Laboratorio. Almacenero. Guarda Jurado. Ayudante Oficio. Vigilante. Cobrador.

NIVEL XI. Especialista de Segunda. Peón especializado.

NIVEL XII. Peón ordinario.



## ANEXO V - 7

## TABLAS SALARIALES PROVISIONALES CORRESPONDIENTES AL AÑO 2008

## Tablas de Retribuciones Diarias

|                    | II               | III              | IV               | V                | VI               | VII              | VIII             | IX               | X                | XI               | XII              |
|--------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| Salario Base       | 31,67            | 26,21            | 25,93            | 25,77            | 25,74            | 25,59            | 25,47            | 25,37            | 25,24            | 25,03            | 24,99            |
| Plus Asistencia    | 11,39            | 11,28            | 11,09            | 10,47            | 9,85             | 9,58             | 9,20             | 8,71             | 8,39             | 8,16             | 7,96             |
| Plus Extrasalarial | 4,60             | 4,60             | 4,60             | 4,60             | 4,60             | 4,60             | 4,60             | 4,60             | 4,60             | 4,60             | 4,60             |
| Extra Junio        | 6,40             | 5,93             | 5,84             | 5,77             | 5,65             | 5,61             | 5,57             | 5,54             | 5,50             | 5,45             | 5,44             |
| Extra Diciembre.   | 6,40             | 5,93             | 5,84             | 5,77             | 5,65             | 5,61             | 5,57             | 5,54             | 5,50             | 5,45             | 5,44             |
| Vacaciones         | 3,20             | 2,96             | 2,92             | 2,88             | 2,82             | 2,80             | 2,79             | 2,77             | 2,75             | 2,72             | 2,72             |
| <b>TOTAL ANUAL</b> | <b>17.603,22</b> | <b>15.492,90</b> | <b>15.308,27</b> | <b>15.079,24</b> | <b>14.868,27</b> | <b>14.738,85</b> | <b>14.593,91</b> | <b>14.435,91</b> | <b>14.303,86</b> | <b>14.154,80</b> | <b>14.090,49</b> |

\* El Salario Base, Pagas Extras y Vacaciones se percibirán por día en alta, incluidos sábados y domingos.

## PERSONAL QUE SE RIGE POR ESTA TABLA

NIVEL II. Personal Titulado Superior.

NIVEL III. Personal Titulado Medio. Jefe Administrativo 1.<sup>a</sup>.

NIVEL IV. Jefe de Personal. Ayudante de Obra. Encargado General de Fábrica.

NIVEL V. Jefe Administrativo 2.<sup>a</sup>. Delineante Superior. Encargado General de Obra. Secc. Org. 2.<sup>a</sup>.

NIVEL VI. Oficial Admvo. 1.<sup>a</sup>. Delineante 1.<sup>a</sup>. Técnico Org. 1.<sup>a</sup>. Jefe Encargado Taller. Jefe Compra.

NIVEL VII. Capataz Auxiliar Técnico de Obra. Especialista de Oficio. Técnico Org. 2.<sup>a</sup>. Delineante 2.<sup>a</sup>. Topógrafo 2.<sup>a</sup>. Analista 1.<sup>a</sup>. Capataz Vigilante. Especialista Obra.

NIVEL VIII. Oficial Admvo. 2.<sup>a</sup>. Analista 2.<sup>a</sup>. Oficial Primera de Oficio.

NIVEL IX. Auxiliar Admvo. Ayudante Topógrafo. Auxiliar de Orgam. Calcador. Oficial 2.<sup>a</sup> de oficio. Vendedor.

NIVEL X. Auxiliar Laboratorio. Almacenero. Guarda Jurado. Ayudante Oficio. Vigilante. Cobrador.

NIVEL XI. Especialista de Segunda. Peón especializado.

NIVEL XII. Peón ordinario.

## ANEXO V - 8

IMPORTES PROVISIONALES DEL 2008 DE HORAS EXTRAORDINARIAS  
(1-1-2008 a 31-12-2008)

|                  |       |
|------------------|-------|
| NIVEL II .....   | 16,14 |
| NIVEL III .....  | 13,77 |
| NIVEL IV .....   | 13,60 |
| NIVEL V .....    | 13,40 |
| NIVEL VI .....   | 13,15 |
| NIVEL VII .....  | 13,10 |
| NIVEL VIII ..... | 13,03 |
| NIVEL IX .....   | 12,90 |
| NIVEL X .....    | 12,83 |
| NIVEL XI .....   | 12,74 |
| NIVEL XII .....  | 12,68 |

## ANEXO V - 9

## TABLAS SALARIALES PROVISIONALES DEL 2008 PARA CONTRATOS EN FORMACIÓN

## Contratos para la Formación

(Artículo 29 CGS excepto Colectivos apartado 4.6 del mismo)

|             | Salario Base<br>Mes | Salario Base<br>Día | Plus Extrasala-<br>rrial Mes | Plus Extrasala-<br>rrial Día | Plus Salarial<br>Día | Paga Extraor-<br>dinaria | Paga de Vacaciones |
|-------------|---------------------|---------------------|------------------------------|------------------------------|----------------------|--------------------------|--------------------|
| Primer Año  | 555,04              | 18,52               | 83,42                        | 3,81                         | -----                | 555,04                   | 555,04             |
| Segundo Año | 650,09              | 21,35               | 91,26                        | 4,60                         | -----                | 650,09                   | 650,09             |
| Tercer año  | 699,53              | 22,97               | 91,26                        | 4,60                         | 6,75                 | 699,53                   | 699,53             |

## Contratos para la Formación para Colectivos apartado 4.6

|             | Salario Base<br>Mes | Salario Base Día | Plus Extrasala-<br>rrial Mes | Plus Extrasala-<br>rrial Día | Plus Salarial<br>Día | Paga Extraor-<br>dinaria | Paga de Vacaciones |
|-------------|---------------------|------------------|------------------------------|------------------------------|----------------------|--------------------------|--------------------|
| Primer Año  | 742,36              | 24,28            | 91,26                        | 7,55                         | 4,60                 | 965,50                   | 965,50             |
| Segundo Año | 772,75              | 25,37            | 91,26                        | 7,91                         | 4,60                 | 1.010,26                 | 1.010,26           |

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



PERSONAL QUE SE RIGE POR ESTA TABLA.

NIVEL II. Personal Titulado Superior.

NIVEL III. Personal Titulado Medio. Jefe Administrativo 1.<sup>a</sup>.

NIVEL IV. Jefe de Personal. Ayudante de Obra. Encargado General. Encargado General de Fábrica.

NIVEL V. Jefe Administrativo 2.<sup>a</sup>. Delineante Superior. Encargado General de Obra. Jefe Secc. Org. 2.<sup>a</sup>.

NIVEL VI. Oficial Admvo. 1.<sup>a</sup>. Delineante 1.<sup>a</sup>. Técnico Org. 1.<sup>a</sup>. Jefe Encargado Taller. Jefe Compras.

NIVEL VII. Técnico Org. 2.<sup>a</sup>. Delineante 2.<sup>a</sup>. Topógrafo 2.<sup>a</sup>. Analista 1.<sup>a</sup>. Capataz. Viajantes. Especialista Obra.

NIVEL VIII. Oficial Admvo. 2.<sup>a</sup>. Analista 2.<sup>a</sup>. Oficial Primera de Oficio.

NIVEL IX. Auxiliar Admvo. Ayudante Topógrafo. Auxiliar de Organ. Calcador. Oficial 2.<sup>a</sup> de oficio. Vendedor.

NIVEL X. Auxiliar Laboratorio. Almacenero. Guarda Jurado. Listero. Ayudante Oficio. Vigilante. Cobrador.

NIVEL XI. Especialista 2.<sup>a</sup>. Peón especializado.

NIVEL XII. Peón Ordinario. Mujer limpieza.

#### ANEXO V - 10

#### YESO Y ESCAYOLA. IMPORTES PROVISIONALES DE 2008

Teniendo en cuenta lo dispuesto en las Tablas Generales de Rendimiento y los importes de las tablas salariales aplicables a 2005, se deducen los siguientes precios:

- Metro cuadrado de enfoscado y enlucido de yeso a buena vista y a cinta corrida, excepto los huecos que excedan de 4 metros, en lo que la medición será del 50%: 2,17.
- Metro cuadrado de yeso maestreado o guarnecido siguiendo el mismo criterio de medición anterior: 3,27.
- Metro cuadrado de colocación de placa lista de escayola: 4,68.

Independientemente de los referidos importes, se abonarán a los trabajadores las partes proporcionales de las pagas extraordinarias y vacaciones.



## ANEXO V - 11

## OTROS CONCEPTOS 2008 PROVISIONALES

DESGASTE DE HERRAMIENTAS.

IMPORTES PROVISIONALES DEL 2008.

Oficial: 0,26.

Ayudante: 0,18.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA (GRUISTA).

IMPORTES PROVISIONALES DEL 2008.

Plus de dedicación: 6,69.

OTROS CONCEPTOS ECONÓMICOS DEL CONVENIO 2008

DIETA COMPLETA: 39,00.

MEDIA DIETA: 9,32.

KILOMETRAJE: 0,26.