

RESUELTO NOMBRAR Profesor Titular de la Universidad de Extremadura, en el área de conocimiento de Historia del Arte, del Departamento de Historia del Arte, a D. Moisés Bazán de Huerta.

Este nombramiento surtirá plenos efectos a partir de la correspondiente toma de posesión por el interesado, que deberá efectuarse

en el plazo máximo de un mes, a contar desde el día siguiente de la publicación de la presente Resolución en el B.O.E.

Badajoz, 8 de junio de 1998.

El Rector,
CESAR CHAPARRO GOMEZ

III. Otras Resoluciones

CONSEJERIA DE PRESIDENCIA Y TRABAJO

RESOLUCION de 2 de junio de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se cita a las partes a Acto de Conciliación ante la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación de Cáceres. Expediente número 897/98.

Expediente número: 887/98.

Actor: Juan José Liberal Chaves.

Demandado: Construcciones Albarrán Romero, S.L.

Por el presente se cita al demandado mencionado, en ignorado paradero, al acto de conciliación que para conocer sobre reclamación de cantidades se celebrará en la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación, del Servicio Territorial en Cáceres de esta Consejería, sito en C/ Clemente Sánchez Ramos, s/n.

Día 9.7.98; Hora: 9,00.

Mérida, 2 de junio de 1998.

El Director General de Trabajo,
LUIS FELIPE REVELLO GOMEZ

RESOLUCION de 5 de junio de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se determina la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo «CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS» (Epdte. n.º 14/98), de la provincia de Badajoz

VISTO el Texto del Convenio Colectivo de Trabajo CONSTRUCCION

Y OBRAS PUBLICAS, de ámbito Provincial, de Sector suscrito el 11-05-98, de una parte, por la Asociación de Empresarios de la Construcción de Badajoz (APDECOBA), en representación empresarial y por las centrales sindicales FECOMA-CC.OO. y FEMCA-UGT en representación de los trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en el art 90.2, y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (B.O.E de 29-3-95); el artículo 2.º Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (B.O.E de 6-6-81); del Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia laboral, (B O E. de 17 de mayo). Decreto del Presidente 14/95 de 2 de mayo por el que se asignan a la Consejería y de Presidencia y Trabajo funciones y servicios en materia de la legislación laboral (D.O.E. 9.5.95). Decreto 76/1998, de 31 de julio (D.O.E. 3.8.95) por la que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Presidencia y Trabajo y art. 3 apartado 2.a) del Decreto 22/1996, de 19 de febrero de la Consejería de la Presidencia y Trabajo de la Junta de Extremadura sobre la distribución de competencias en materia laboral, Decreto 22/1996 (D.O.E de 27-2-96), esta Dirección General de Trabajo de la Consejería de Presidencia y Trabajo de la Junta de Extremadura

ACUERDA:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Consejería de Presidencia y Trabajo, con el número 14/98 y Código de Informático 0600175, con notificación de ello a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extrema-

dura y el Boletín Oficial de la Provincia de Badajoz del texto del Convenio, que figura como Anexo de esta Resolución.

Merida, a 5 de junio de 1998.

El Director General de Trabajo,
LUIS FELIPE REVELLO GOMEZ

ANEXO

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA CONSTRUCCION DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ

PREAMBULO.—El presente Convenio es concertado de una parte por la Asociación Provincial de Empresarios de la Construcción de Badajoz (APDECOBA) y de otra por las Centrales Sindicales FECOMA-CC.OO. y FEMCA-U.G.T.

Ambas partes se reconocen representación suficiente y legitimidad para la firma del presente Convenio.

ARTICULO 1.º.—AMBITO TERRITORIAL Y FUNCIONAL.

El presente Convenio será de aplicación a todo el personal que prestando sus servicios en los Centros de Trabajo establecidos o que se establezcan en Badajoz y su Provincia, esté contratado por las Empresas cuyas actividades se determinan en el Art. 12 del Convenio Colectivo General del Sector, que son las siguientes:

- a) Las dedicadas a la Construcción y Obras Públicas.
- b) Embarcaciones, artefactos flotantes y ferrocarriles auxiliares de obras y puertos.
- c) Canteras, areneras, graveras y la explotación de tierras industriales.
- d) El comercio de la construcción mayoritario y exclusivista.
- e) La conservación y mantenimiento de infraestructuras.

Todas estas actividades se relacionan y detallan en el Anexo II del citado Convenio General.

ARTICULO 2.º.—VIGENCIA DURACION Y PRORROGA.

Dada su vocación de permanencia y estabilidad normativa, el presente Convenio extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre del 2001 y entrará en vigor a partir de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

No obstante lo anterior, y en evitación del vacío normativo que en

otro caso se produciría, una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo, en su totalidad, tanto en su contenido normativo, como en el obligacional, hasta que sea sustituido por otro.

Las tablas salariales anexas a este Convenio surtirán efecto desde el 1 de enero de 1998 a 31 de diciembre de 1998.

Estarán sujetas a la negociación anual las siguientes materias:

- El contenido obligacional de los Convenios.
- La concreción cuantitativa de las percepciones económicas, cuyos conceptos y estructuras estarán determinados por la negociación de ámbito superior.
- Calendarios provinciales y/o locales que concreten la distribución de la Jornada anual de trabajo efectivo.
- Acuerdo sobre productividad y/o tablas de rendimiento para su aplicación en el ámbito provincial.
- Cualesquiera otras materias no reguladas por los Convenios de ámbito superior.
- Cualesquiera otras materias remitidas expresamente por los Convenios de ámbito superior a los de ámbito inferior.

ARTICULO 3.º.—VINCULACION A LA TOTALIDAD.

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

ARTICULO 4.º.—DERECHOS ADQUIRIDOS Y CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS.

Se respetarán las condiciones pactadas superiores a título personal que tengan establecidas las empresas al entrar en vigor el presente convenio, que con carácter global excedan del mismo en cómputo anual. Las condiciones se considerarán mínimas y en consecuencia cualquier mejora que se establezca, ya sea por decisión voluntaria de la empresa, contrato individual de trabajo o colectivo de ámbito inferior, prevalecerán sobre las aquí establecidas.

ARTICULO 5.º—ABSORCION Y COMPENSACION.

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 de las percepciones económicas realmente abonadas a los trabajadores, cualquiera que sea su origen, siempre que éstas sean superiores en su conjunto y cómputo anual.

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

ARTICULO 6.º—COMISION PARITARIA. COMPOSICION 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 dos representantes de los trabajadores y dos 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.L.)
D. José Ovando
D. Agapito Fernández (NECSO, ENTRECANALES CUBIERTAS, S.A.)
D. Atanasio García (M. JOCA, S.A.)

U.G.T.:

D. Elías Mateos Mateos.
D. José Antonio Pámpano Rodríguez.

CC.OO:

D. Mateo Guerra
D. Manuel Terraza

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 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 COMISION

1.—La Comisión Paritaria, 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, sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del presente Convenio.

e) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que 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 párrafo 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 Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (A.S.E.C.) y de su Reglamento de Aplicación.

ARTICULO 7.º.—INGRESO EN EL TRABAJO.

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

Las empresas están obligadas a registrar en la oficina pública de empleo en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, los contratos celebrados por escrito o a comunicar en igual plazo, las contrataciones efectuadas aunque no exista obligación legal de formalizarlas por escrito.

ARTICULO 8.º.—PRUEBAS DE APTITUD.

Las empresas, previamente al ingreso, podrán realizar a los interesados las pruebas de selección, prácticas y psicotécnicas, que consideren necesarias para comprobar si su grado de aptitud y su preparación son adecuados a la categoría profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar.

El trabajador, con independencia de su categoría profesional, y antes de su admisión en la empresa, será sometido a un reconocimiento médico, según se establece en el artículo siguiente.

Una vez considerado apto, el trabajador contratado deberá ser inscrito en el libro de matrícula del centro de trabajo correspondiente, debiendo aportar para ello la documentación necesaria y firmar en el mismo.

ARTICULO 9.º.—RECONOCIMIENTOS MEDICOS

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:

— 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.

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

— La Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud Nacional 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.

— Serán de cargo exclusivo de la empresa los costes de los reconocimientos médicos y, en los periódicos, además, los gastos de desplazamiento originados por los mismos.

ARTICULO 10.º.—PERIODO DE PRUEBA.

— Podrá concertarse por escrito un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de:

a) Técnicos titulados superiores y medios: 6 meses.

b) Empleados:

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

* Niveles VI al X: 2 meses.

* Resto de personal: 15 días naturales.

c) Personal Operario:

* Encargados y Capataces: 1 mes

* Resto de personal: 15 días naturales.

— 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 desestimiento por escrito.

— Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desestimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose

el tiempo de los servicios prestados a efectos de permanencia en la empresa.

— Los titulares de la cartilla profesional 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 la cartilla profesional haber acreditado su cumplimiento en cualquier empresa anterior.

ARTICULO 11.º.—CONTRATACION

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, disposiciones complementarias y en el Convenio General del Sector de la Construcción.

ARTICULO 12.º.—CONTRATO PARA TRABAJO FIJO DE OBRA.

Es el contrato que tiene por objeto la realización de una obra o trabajo determinados y se formalizará siempre por escrito.

La duración del contrato y el cese del trabajador se ajustarán a alguno de estos supuestos:

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

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.

El cese de los trabajadores «fijos de obra» por terminación de los trabajos de su oficio y categoría, deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación de quince días naturales. No obstante, el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salarios con la liquidación correspondiente al cese.

2. No obstante lo anterior, el personal fijo de obra podrá prestar servicios a una misma empresa, y en distintos centros de trabajo de una misma provincia, siempre que exista acuerdo expreso para cada uno de los distintos centros sucesivos, durante un período

máximo de tres años consecutivos, sin perder dicha condición y devengando los conceptos compensatorios que correspondan por sus desplazamientos.

En este supuesto, la empresa deberá comunicar por escrito el cese al trabajador antes de cumplirse el período máximo de tres años fijado en el párrafo anterior. Cumplido dicho período, si no hubiese mediado comunicación escrita del cese, el trabajador adquirirá la condición de fijo de plantilla. En cuanto al preaviso del cese, se estará a lo pactado en el párrafo tercero del apartado 1.

3. Si se produjera la paralización temporal de una obra por causa imprevisible para el empresario y ajena a su voluntad, tras darse cuenta por la empresa a la representación de los trabajadores del centro o, en su defecto, a la Comisión Paritaria Provincial, operarán la terminación de obra y cese previstos en el apartado 1, a excepción del preaviso. La representación de los trabajadores del centro o, en su defecto, la Comisión Paritaria Provincial, dispondrán, en su caso, de un plazo máximo improrrogable de una semana para su constatación, a contar desde la notificación. El empresario contrae también la obligación de ofrecer de nuevo un empleo al trabajador cuando las causas de paralización de la obra hubieran desaparecido. Dicha obligación se entenderá extinguida cuando la paralización se convierta en definitiva. Previo acuerdo entre las partes, el personal afectado por esta terminación de obra podrá incluirse en lo regulado en el apartado 2.

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

4. En todos los supuestos regulados en los apartados anteriores, se establece una indemnización por cese, del 4,5%, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio, devengados durante la vigencia del contrato.

ARTICULO 13.º.—OTRAS MODALIDADES DE CONTRATACION.

1. Los trabajadores que formalicen contratos de los regulados en el Real Decreto 2546/1994, o norma que lo sustituya, o hubieran formalizado contratos de fomento de empleo de los regulados por el Real Decreto 1989/1984 con anterioridad a su derogación, exceptuando el contrato de fijo de obra regulado en el artículo anterior, tendrán derecho, una vez finalizado el contrato correspondiente por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización de carácter no salarial por cese del 7%, si la duración hubiera sido igual o inferior a 365 días, y del 4,5%, si la duración hubiera sido superior a 365 días, calculada sobre los concep-

tos salariales de las tablas del convenio devengados durante la vigencia del contrato.

Estos contratos se formalizarán siempre por escrito.

2. El contrato de duración determinada previsto en el apartado 1.b) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, podrá concertarse para cubrir puestos en centros de trabajo que no tengan la consideración de obra, teniendo una duración máxima de doce meses en un período de dieciocho meses, computándose dicha duración desde que se produzca la causa que justifica su celebración. En tales supuestos, se considera que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato, en los casos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, cuando se incremente el volumen de trabajo, o se considere necesario aumentar el número de personas que realicen un determinado trabajo o presten un servicio.

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

4. Contrato Formativo.

4.1. El Sector reconoce la importancia que el contrato para la formación puede tener para la incorporación, con adecuada preparación, de determinados colectivos de jóvenes. Esta preparación debe recoger tanto el aspecto práctico de cada oficio como el conocimiento y adecuación al sistema educativo general. Debemos por ello indicar la oportunidad de que la formación, teórica y práctica, correspondiente a los contratos para la formación se lleve a cabo a través de las instituciones formativas de que se ha dotado el Sector.

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

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

4.4. El contrato para la formación se podrá celebrar con trabajadores que hayan cumplido los 16 años y sean menores de 21 años que no tengan titulación requerida para formalizar contrato en prácticas en el oficio o puesto objeto de formación o aprobado algún curso de Formación Profesional ocupacional homologado de

la misma especialidad y con un número de horas teóricas equivalente o superior a las previstas para la formación.

4.5. El tipo de trabajo que debe prestar el trabajador en formación estará directamente relacionado con las tareas propias del oficio o puesto cualificado, incluyéndose las labores de limpieza y mantenimiento de los utensilios y herramientas empleados en la labor conjunta, con la diligencia correspondiente a su aptitud y conocimientos profesionales.

No podrán ser contratados bajo esta modalidad por razón de edad, los menores de 18 años para los oficios de vigilante, pocero y entibador, ni para aquellas tareas o puestos de trabajo que expresamente hayan sido declarados como especialmente tóxicos, penosos, peligrosos e insalubres, con independencia de la prohibición legal de realizar horas extraordinarias y trabajo nocturno en cualquier actividad.

4.6. La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 4.10.

Cuando se celebre por un plazo inferior al máximo establecido en el párrafo anterior, podrá prorrogarse antes de su terminación por acuerdo entre las partes, una o más veces, por periodos no inferiores a seis meses, sin que el tiempo acumulado, incluido el de las prórrogas, pueda exceder del referido plazo máximo. El preaviso de finalización del contrato deberá ajustarse a los plazos y forma que indica el art. 28.1. del CGSC.

Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.

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

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

4.8. La retribución de los contratados para la formación será la que se detalla en la Tabla Salarial Anexa al presente Convenio.

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

4.9. El plus extrasalarial se devengará por los Contratados en formación en igual cuantía que el señalado en el presente Convenio para el resto de los trabajadores, durante los días que dure el contrato.

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

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

Asimismo, el trabajador contratado para la formación tendrá derecho a una indemnización por cese del 4,5% calculado sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio devengados durante la vigencia del contrato.

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

ARTICULO 14.º.—SUBCONTRATAION.

Las empresas que subcontraten con otras del sector la ejecución de obras o servicios, responderán ante los trabajadores de las empresas subcontratistas en los términos establecidos en el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores, quedando referido el límite de responsabilidad de dicha disposición a las obligaciones de naturaleza salarial y cotizaciones a la Seguridad Social derivadas del Convenio Colectivo aplicable al nacer dicha responsabilidad, o a las derivadas de su contrato de trabajo, si fueran superiores.

Asimismo, se extenderá la responsabilidad a la indemnización de naturaleza no salarial por muerte o incapacidad permanente absoluta derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional pactada en el convenio.

La empresa principal deberá establecer bajo su responsabilidad en los centros de trabajo en que presten servicio trabajadores de empresas subcontratistas, los mecanismos de coordinación adecuados en orden a la prevención de riesgos, información sobre los mismos y, en general, a cuanto se relacione con las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores, así como higiénico-sanitarias.

ARTICULO 15.º.—BAJAS VOLUNTARIAS

Todo el personal sujeto a este convenio deberá solicitar la baja de la Empresa cuando ésta haya de producirse, por escrito y con una antelación mínima de 8 días naturales.

La Baja voluntaria conlleva la pérdida de la indemnización que corresponda a los diferentes tipos de contratos, regulados en el presente Convenio Colectivo o normas de general aplicación.

ARTICULO 16.º.—FINIQUITOS.

El Recibo de Finiquitos de la relación Laboral entre empresa y Trabajador deberá ser conforme al modelo que figura como Anexo a este Convenio. La Confederación Nacional de la construcción lo editará y proveerá de ejemplares a todas las organizaciones patronales provinciales.

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

El recibo de finiquito, que será expedido por APDECOBA, tendrá validez únicamente dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido.

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

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

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

ARTICULO 17.º.—JORNADA LABORAL.

La Jornada Laboral queda establecida en cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, siendo en cómputo anual de:

AÑO 1998	1.764 horas.
AÑO 1999	1.760 horas.
AÑO 2000	1.760 horas.
AÑO 2001	1.756 horas.

A estos efectos, se declaran días festivos, no recuperables para 1998 el 23 de febrero, 20 de marzo, 7 de septiembre, 24 y 31 de diciembre.

Si alguna de estas fechas coincidiese con una fiesta local, se declarará día festivo no recuperable el inmediato hábil posterior.

Asimismo se pactará en 1998 entre empresa y trabajador el disfrute de 2 días laborables que tendrán igualmente la consideración de festivos no recuperables.

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 las once horas.

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

En cada Centro de Trabajo la empresa expondrá en lugar visible el Calendario Laboral Provincial, añadiéndole los días festivos no recuperables pactados.

Las Empresas que, de acuerdo con la representación legal de los trabajadores, establezcan un calendario distribuyendo la Jornada Laboral pactada, antes del día 31 de enero de cada año, en los Centros estables y en las obras, con objeto de coordinar las actividades en las empresas se regirán por el mismo. En dicho calendario se establecerán los días laborables y las horas diarias, que no podrán ser más de nueve.

En ausencia de calendario pactado en los centros de trabajo en los plazos previstos, se observará el calendario establecido en el presente Convenio.

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.

ARTICULO 18.º.—RECUPERACION DE HORAS NO TRABAJADAS.

El 70% 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.

ARTICULO 19.º.—HORARIO DE TRABAJO.

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 ocho y las veinte horas de lunes a viernes, salvo pacto en contrario.
- 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.

ARTICULO 20.º.—VACACIONES.

1. El personal afectado por el presente Convenio, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales de duración, iniciándose, en cualquier caso, su disfrute, en día laborable que no sea viernes.
2. Las vacaciones se disfrutarán por años naturales. El primer año de prestación de servicios en la empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante dicho año.
3. El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante, el personal que cese durante el transcurso del año, tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa.
4. A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa. No obstante, dado que el derecho al disfrute de vacaciones caduca con el transcurso del año natural, se perderá el mismo si al vencimiento de éste el trabajador continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia que pudiera existir entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad temporal.

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

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

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

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

7. La retribución de vacaciones consistirá en la cantidad fija establecida en las tablas salariales del presente convenio.

ARTICULO 21.º.—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, por nacimiento o adopción de un hijo.
- c) Un día, por matrimonio de hijos.
- d) Tres días naturales, por fallecimiento del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- e) Dos días naturales, por enfermedad grave 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.

2. En las mismas condiciones que las previstas en el apartado 1 del presente artículo, el trabajador podrá ausentarse del trabajo por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo. Cuando conste en una norma legal un 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.

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

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

El ejercicio de este derecho por parte del trabajador durante los primeros nueve meses de vida del menor, es incompatible con el previsto en el apartado 3 del presente artículo.

ARTICULO 22.º.—CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO.

Se entiende por movilidad funcional la que se deriva de la facultad que tiene el empresario para decidir el cambio de puesto de trabajo de sus trabajadores, cuando lo estime necesario para la buena marcha de la organización, siempre que se efectúe sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales que correspondan a éstos, y se respeten las limitaciones exigidas por las titulaciones académicas o profesionales que se requieran para ejercer la

prestación laboral de que se trate y la pertenencia al grupo profesional correspondiente.

ARTICULO 23.º.—TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORIA.

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

2. Transcurrido dicho período, el trabajador podrá reclamar de la empresa la clasificación profesional adecuada, y, si ésta no resolviese favorablemente al respecto, en el plazo de quince días hábiles, y previo informe, en su caso, de los representantes legales de los trabajadores, podrá reclamarla ante la jurisdicción competente, y surtirá efectos, si es estimada la reclamación y una vez firme la resolución correspondiente, a partir del día en que el interesado solicitó, por escrito, su adecuada clasificación.

3. Cuando se realicen funciones de categoría superior, pero no proceda el ascenso por no reunir el interesado los requisitos precisos al respecto, el trabajador tendrá derecho a percibir la diferencia retributiva existente entre la categoría asignada y la de la función efectivamente realizada.

4. Se exceptúan de lo anteriormente dispuesto, los trabajos de categoría superior que el trabajador realice, de común acuerdo con la empresa, con el fin de prepararse para el ascenso.

5. Lo dispuesto en este artículo no será aplicable, salvo en lo que se refiere a la retribución, en los supuestos de sustitución por servicio militar o prestación social sustitutoria, incapacidad temporal, maternidad, permisos y excedencias, en los que la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado.

ARTICULO 24.º.—TRABAJOS DE INFERIOR CATEGORIA

1. La empresa por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador a realizar tareas correspondientes a una categoría profesional inferior a la suya por el tiempo imprescindible, y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere, no pudiendo el interesado negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique su formación profesional. En esta situación, el trabajador seguirá percibiendo la remuneración que, por su categoría y función anterior, le corresponda.

2. A un trabajador no se le podrá imponer la realización de trabajos propios de categoría inferior durante más de tres meses al año, mientras todos los trabajadores de la misma categoría no hayan rotado en la realización de dichas tareas. No se considerarán, a efectos del cómputo, los supuestos de avería o fuerza mayor.

3. Si el destino de inferior categoría profesional hubiera sido solicitado por el propio trabajador, se le asignará a éste la retribución que le corresponda por la función efectivamente desempeñada, pero no se le podrá exigir que realice trabajos de categoría superior a aquella por la que se le retribuye.

ARTICULO 25.º.—PERSONAL DE CAPACIDAD DISMINUIDA

1. El personal que, por edad u otra circunstancia, haya experimentado una disminución en su capacidad para realizar las funciones que le competen, podrá ser destinado por la empresa a trabajos adecuados a sus condiciones actuales, siempre que existan posibilidades para ello, asignándosele la clasificación profesional que proceda de acuerdo con sus nuevos cometidos, así como la remuneración correspondiente a su nueva categoría profesional.

2. Cuando en la empresa existan puestos disponibles para ser ocupados por trabajadores con capacidad disminuida, tendrán preferencia para desempeñarlos, a igualdad de condiciones, y en su caso, los trabajadores de la propia empresa en los términos expresados en el apartado anterior.

3. El trabajador que no esté conforme con su paso a la situación de capacidad disminuida o con la nueva categoría que se le asigne, podrá interponer la oportuna reclamación ante la jurisdicción competente.

ARTICULO 26.º.—TRABAJOS SUSCEPTIBLES DE ORIGINAR UN PERJUICIO PARA LA SALUD SIN MERMA DE LA CAPACIDAD LABORAL.

1. Cuando un trabajador, sin merma de su capacidad laboral, pudiera resultar, previsiblemente y con cierto fundamento, perjudicado en su salud, con motivo u ocasión del trabajo que habitualmente realiza, a criterio del médico de empresa o facultativo designado por ésta a tal efecto, podrá ser destinado por la empresa a un nuevo puesto de trabajo, si lo hubiese, en el que no exista tal riesgo o peligro y adecuado a su nivel de conocimientos y experiencia, asignándosele la clasificación profesional correspondiente a sus nuevas funciones, así como la remuneración que corresponda a éstas.

2. Si el trabajador no estuviese conforme con el cambio de puesto,

podrá interponer la oportuna reclamación ante la jurisdicción competente.

ARTICULO 27.º.—CONDICIONES ECONOMICAS.

La remuneración del personal afectado por este Convenio será la que figura en las tablas de niveles y remuneraciones que se incluyen como Anexo.

ARTICULO 28.º.—DEVENGO Y PAGO DE SALARIOS CONVENIDOS.

1.—El salario base, se devengará durante todos los días naturales por los importes, que para cada categoría y nivel, se especifican en las tablas anexas.

2.—El plus salarial de convenio, se devengará durante los días efectivamente trabajados por los importes que, para cada categoría y nivel se especifican en las tablas anexas.

3.—El plus extrasalarial de convenio, se devengará durante los días de asistencia al trabajo por los importes que, para cada categoría y nivel se especifican en las tablas anexas.

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.

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.

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.

El tiempo invertido en el pago de retribuciones y anticipos a cuenta de misma, 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.

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 de cheque, el tiempo invertido en su cobro será por cuenta del trabajador.

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 efecto.

ARTICULO 29.º.—PLUS EXTRASALARIAL

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, calculado por día efectivo de trabajo que, de igual cuantía para todos los grupos y categorías, se determinará en tabla anexa.

ARTICULO 30.º.—PLUS DE ASISTENCIA (SALARIAL).

Su cuantía será la que se determine en las tablas anexas a este convenio.

El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada mes percibirá este Plus en proporción al tiempo trabajado durante el mismo. La proporción día se calculará multiplicando los días efectivamente trabajados por las cantidades reflejadas en las tablas de remuneración anexas.

En caso de que el trabajador solicite su baja voluntaria, incumpliendo el plazo de preaviso previsto en el artículo 15 de este convenio, perderá la parte de plus de asistencia correspondiente a los días que demoró la obligación de comunicar la baja.

Si los retrasos en el mes superiores a diez minutos se produjeran más de seis días, el trabajador será sancionado con la pérdida del plus equivalente al de un día por cada retraso.

ARTICULO 31.º.—DESGASTE DE HERRAMIENTAS.

Las empresas se comprometen a facilitar a los trabajadores las herramientas de mano necesarias para la realización de su trabajo. En el supuesto de que la empresa no proporcione las herramientas necesarias a los trabajadores percibirán por el concepto indicado la cantidad de 28 ptas. por día de trabajo para el oficial y 21 ptas., también por día de trabajo para el ayudante.

ARTICULO 32.º.—GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

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.

La cuantía de las pagas extraordinarias de Junio y Diciembre se determinará, para cada uno de los niveles y categoría, en la tabla anexa, sea cual fuere la cuantía de la remuneración y la modalidad del trabajo prestado.

A dicha cuantía se adicionará el premio de Antigüedad consolidada que le corresponda.

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

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

- a) El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre natural, devengará la paga en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el mismo.
- b) Al personal que cese en el semestre respectivo se le hará efectivo 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.

ARTICULO 33.º.—DIETAS.

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

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

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.

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.

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.

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

La cuantía de las dietas para los niveles IV y siguientes será:

Dieta Completa: 3.168 Ptas.

Media Dieta: 1.109 Ptas.

ARTICULO 34.º.—KILOMETRAJE

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, y abonándole la compensación correspondiente.

Los trabajadores que con autorización de la empresa utilicen vehículos de su propiedad en sus desplazamientos tendrán derecho a la percepción de 29 pesetas por kilómetro recorrido, en las condiciones estipuladas en el Convenio General.

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

ARTICULO 35.º.—TRABAJOS EXCEPCIONALMENTE PENOSOS. TOXICOS O PELIGROSOS.

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

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 fija-

dos 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 Autoridad Judicial, 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 repercutan negativamente en la salud y seguridad de los trabajadores, teniendo, en cualquier caso, estos trabajos carácter transitorio y coyuntural.

ARTICULO 36.º.—TRABAJOS NOCTURNOS

El personal que trabaje entre las veintidós horas y las seis de la mañana, percibirá un plus de trabajo nocturno equivalente al 25 por ciento del salario base de su categoría.

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.

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.

ARTICULO 37.º.—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 tuvieron 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.

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».

ARTICULO 38.º.—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.

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.

El número de horas extraordinarias que realice cada trabajador, salvo en los supuesto de fuerza mayor, no excederá de 2 al día, 20 al mes y 80 al año.

Los importes de las horas extraordinarias para cada una de las categorías o niveles, se determinarán, en tabla anexa.

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

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

ARTICULO 39.º.—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 de asistencia y demás conceptos salariales fijados en este convenio.

ARTICULO 40.º.—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, vigente en cada momento.

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

5.000.000 Ptas. en 1997.

5.250.000 Ptas. en 1998.

5.500.000 Ptas. en 1999.

5.750.000 Ptas. en 2000.

6.000.000 Ptas. en 2001.

2. Salvo designación expresa de beneficiarios por el asegurado, la indemnización se hará efectiva al trabajador accidentado o, en caso de fallecimiento, a los beneficiarios del trabajador, según las normas de la Seguridad Social.

3. Las indemnizaciones previstas en el apartado b) de este artículo serán consideradas a cuenta de cualesquiera otras cantidades que pudieran ser reconocidas como consecuencia de responsabilidades civiles siempre que no deriven de condenas penales exigidas o impuestas al empresario, debiendo deducirse de éstas en todo caso, habida cuenta de la naturaleza civil que tienen las mismas y ambas partes le reconocen. Tampoco dichas indemnizaciones podrán servir como base para la imposición del recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad y salud en el trabajo.

4. A los efectos de acreditar el derecho a las indemnizaciones aquí pactadas se considerará como fecha del hecho causante aquella en la que se produce el accidente de trabajo o, la causa determinante de la enfermedad profesional.

ARTICULO 41.º.—JUBILACION.

Se reconocen tres clases distintas de jubilación:

A. JUBILACION VOLUNTARIA ANTICIPADA.

1. Los trabajadores que hayan cumplido sesenta y tres años y no tengan sesenta y cinco cuando soliciten la jubilación, y ésta sea posible, tendrán derecho, siempre que reúnan los requisitos establecidos en el apartado n.º 2, a la percepción de las indemnizaciones económicas que se establecen a continuación, en función de la edad del trabajador y de sus años de antigüedad en la empresa:

ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA	EDAD	MESES INDEMNIZACION
2 a 5	63	2
6 a 10		3
11 a 20		4
21 a 30		5
Más de 30		6
2 a 5	64	1
6 a 10		2
11 a 20		3
21 a 30		4
Más de 30		5

Las cifras de la columna de la derecha indican el número total de meses de salario en que se cuantifica la indemnización.

El salario mensual se refiere a la jornada normal, excluyendo, en su caso, las horas extraordinarias.

2. Los requisitos necesarios para que nazca tal derecho, son los siguientes:

a) Que se efectúe de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador jubilable. El acuerdo se reflejará por escrito, estableciendo claramente la cantidad que corresponde en concepto de indemnización, conforme a la tabla anterior.

b) Que el trabajador lleve dos años, como mínimo, de servicio ininterrumpido en la empresa obligada al pago de la indemnización, en el momento de solicitar la jubilación anticipada.

3. La Jubilación Voluntaria Anticipada, en los términos establecidos y con la indemnización que proceda en cada caso, según la tabla anterior, comprometerá al empresario a dar ocupación a otro trabajador por el tiempo estricto que faltase al jubilable para cumplir los sesenta y cinco años. La contratación del trabajador sustituto deberá hacerse con arreglo a una de las modalidades de contratación temporal o eventual previstas, en cada momento, por la legislación vigente, y, a su vez, con los siguientes condicionamientos:

a) Que no exista en la empresa personal fijo de plantilla disponible, en expectativa de destino o realizando otras funciones distintas a las de su categoría laboral, para cubrir la vacante producida. El acuerdo de la empresa y el trabajador jubilable deberá ser comunicado de inmediato, en su caso, a los representantes de los trabajadores en el seno de la empresa o centro de trabajo correspondiente.

b) La contratación del trabajador sustituto se hará para el puesto y categoría profesional más acorde con las necesidades de la empresa, dejando a salvo las expectativas de promoción de los restantes trabajadores de la empresa de que se trate.

4. En el caso de que la indemnización pactada entre empresa y trabajador jubilable fuese superior a la anteriormente establecida, la duración del contrato temporal o eventual del trabajador sustituto podrá reducirse en tantos meses cuantas mensualidades de más se abonen en concepto de indemnización.

B. JUBILACION ANTICIPADA A LOS 64 AÑOS COMO MEDIDA DE FOMENTO DE EMPLEO.

Se estará a lo dispuesto al respecto en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

C. JUBILACION FORZOSA.

Como política de fomento del empleo y por necesidades del mercado de trabajo en el sector, con independencia de las dos clases de jubilación a que se refieren los apartados inmediatamente precedentes, se establece la jubilación forzosa a los sesenta y cinco años de edad, salvo pacto individual en contrario de los trabajadores que tengan cubierto el período mínimo legal de carencia para obtenerla.

ARTICULO 42.º.—REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.

Se estará a lo dispuesto en el Título II del Convenio General del Sector, así como en el Estatuto de los Trabajadores.

El número de horas para los representantes de los trabajadores se establece en 27.

ARTICULO 43.º.—TABLAS DE RENDIMIENTOS.

Las Tablas de rendimientos mínimas anexas forman parte integrante del Convenio Colectivo y serán de general aplicación en todas las relaciones laborales que se establezcan a partir de la entrada en vigor del mismo.

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.

ARTICULO 44.º.—SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

De conformidad con lo dispuesto en la Disposición Final Primera del Convenio General del Sector de la Construcción la Fundación Laboral de la Construcción ha definido las líneas de un Plan de Actuación para promover la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en el Sector.

A los efectos de dar pleno cumplimiento a lo previsto en dicha

Disposición Final se ha hecho necesario trasladar dicho Plan de Actuación al correspondiente Anexo incorporado al Convenio General.

Las partes firmantes se adhieren a nivel provincial a lo establecido en todo el texto articulado de repetido Anexo del Convenio General del Sector de la Construcción, firmado el 30 de enero de 1998.

ARTICULO 45.º.—FORMACION PROFESIONAL.

Respecto a la Formación Profesional se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de la Construcción así como en posteriores acuerdos que pudieran suscribirse sobre la materia por la Confederación Nacional de la Construcción y las Centrales Sindicales FEMCA- U.G.T y FECOMA-CC.OO.

ARTICULO 46.º.—CLAUSULA DE GARANTIA.

1.—En el supuesto de que el incremento anual del Índice de Precios al Consumo (IPC) al 31 de diciembre de 1998 supere el 2,1%, se efectuará una revisión económica sobre el exceso de dicho tanto por ciento, a efectos de que sirva de base para la negociación colectiva siguiente.

Dicha revisión, en su caso, afectará a los conceptos de Salario Base, Gratificaciones Extraordinarias, Retribución de Vacaciones, y Plus de Asistencia y Extrasalarial.

ARTICULO 47.º.—APORTACION A LA FUNDACION LABORAL DE LA CONSTRUCCION.

1.º—La aportación complementaria de la Empresas a la F.L.C. en 1998 continuará siendo del 0,05% de la masa salarial, establecida ésta sobre la misma base de cálculo de las cuotas de la Seguridad Social de cada trabajador.

2.º—Con objeto de poder desarrollar el Plan de Reestructuración trienal de la F.L.C. 1998-2000, para el año 1998 se establece además una aportación extraordinaria de las empresas del 0,1% de la masa salarial citada en el apartado anterior. Dicha aportación extraordinaria correspondiente al período de enero a junio de 1998 será abonada por las Empresas en el mes de junio de 1998.

3.º—Respecto al pago, y recaudación de la aportación extraordinaria se estará al procedimiento previsto en el Convenio para la recaudación suscrito con la Tesorería General de la Seguridad Social.

4.º—En lo no estipulado en este Convenio Provincial sobre esa ma-

teria se estará a lo establecido en el artículo 8 del Acuerdo Sectorial Nacional de la Construcción para 1998.

ARTICULO 48.º.—CONVERSION DE CONTRATOS TEMPORALES EN INDEFINIDOS.

De conformidad con la remisión a la negociación colectiva contenida en el apartado 2.b) de la Disposición Adicional Primera de la Ley 63/1997 de 26 de diciembre, se acuerda que a partir del día 16 de mayo de 1998 los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, podrán ser convertidos en contratos para el fomento de la contratación indefinida sujetos al régimen jurídico establecido en la expresada disposición adicional.

ARTICULO 49.º.—FORMACION CONTINUA.

Para aquellos trabajadores que asistan a acciones formativas presenciales, correspondientes a la convocatoria de la FORCEM 1998, gestionada por la F.L.C., el 50% de las horas que precise esa acción será dentro de la Jornada Laboral, o se deducirán de la misma en dicho porcentaje, siempre que se den las siguientes condiciones:

- a) La empresa podrá denegar la asistencia de un trabajador a una acción formativa, mediante resolución motivada, por razones técnicas, organizativas o de producción. En caso de denegación el trabajador podrá recurrir ante la Comisión Territorial de la F.L.C.
- b) Los trabajadores que puedan asistir a las acciones formativas contempladas en este artículo, no superará anualmente al 10% de las plantillas, ni, en aquellos centros de trabajo con menos de 10 trabajadores, podrá concurrir más de uno.
- c) El 50% de las horas a cargo de la empresa supondrá un máximo anual de 20 horas por trabajador, pudiendo distribuirse en 1 o varias acciones formativas.
- d) El trabajador solicitante deberá haber superado el periodo de prueba y tener, en todo caso, una antigüedad mínima de 1 mes en la empresa.
- e) Durante las horas formativas a cargo de la empresa el trabajador tendrá el derecho al salario que le correspondiera como si estuviera trabajando en jornada ordinaria.
- f) El trabajador habrá de acreditar ante la empresa la asistencia a la correspondiente acción formativa.

g) Los permisos individuales de formación, recogidos en el II Acuerdo Nacional de Formación Continua, se registrarán por lo dispuesto en el mismo.

ARTICULO 50.º.—INTEGRACION SOCIAL DE MINUSVALIDOS.

A los efectos de lo previsto en el artículo 38.1 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de minusválidos, y teniendo en consideración que las actividades y trabajos en las obras comportan riesgos para la Salud y Seguridad de los trabajadores, el cómputo del 2% se realizará sobre el personal adscrito a Centros de Trabajo permanentes.

REPERCUSION DE PRECIOS

Las mejoras pactadas en este Convenio suponen un incremento de los precios de la construcción, reservándose las empresas en las revisiones de obras contratadas, tengan o no cláusula de revisión tanto oficiales como particulares, así como los contratos en curso, el derecho a las posibles compensaciones económicas que este incidente en los costes puede suponer. Así deberá ser reconocido en los índices oficiales de precios que publica el Ministerio de Hacienda. Dicha repercusión será la correspondiente al incremento de los costes Salariales que este convenio determina. Los incrementos que se pactan en el convenio se notificarán a los Organismos del Estado, Comunidad Autónoma y Corporaciones Locales, con la obligación de abonar a los contratistas la incidencia que en los costes puedan suponer estas mejoras, tengan o no incluidas en la adjudicación cláusulas de revisión de precios, y alcanzará a los subcontratistas de obras este derecho.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

PRIMERA.—Las Tablas de Retribuciones que se incorporan como Anexos a este Convenio formarán parte inseparable del mismo y tendrán fuerza de obligar para cada actividad.

SEGUNDA.—El Salario Mínimo Interprofesional no modificará la estructura del presente Convenio Colectivo ni la cuantía de las Retribuciones Salariales pactadas en el mismo, siempre y cuando se garantice a los trabajadores ingresos superiores en cómputo anual a los mínimos fijados por disposiciones oficiales de aquel salario Mínimo Interprofesional.

ANEXO I.-**TABLAS SALARIALES CORRESPONDIENTES AL AÑO 1.998**

Tablas de Retribuciones Diarias.

	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
Salario Base	2.856	2.856	2.856	2.856	2.856	2.843	2.843
Plus de Asistencia	1.002	981	937	886	854	834	811
Plus Extrasalarial	470	470	470	470	470	470	470
Extra Junio	113.285	113.019	112.671	112.277	112.035	111.296	111.227
Extra Vacaciones	113.285	113.019	112.671	112.277	112.035	111.296	111.227
Vacaciones	113.285	113.019	112.671	112.277	112.035	111.296	111.227

PERSONAL QUE SE RIGE POR ESTA TABLA

NIVEL VI.- Encargado o Jefe de Taller. Encargado de Sección Laboratorio. Escultor piedra y mármol.

NIVEL VII.- Capataz Auxiliar Técnico de Obra. Especialista de Oficio.

NIVEL VIII.- Oficial de Primera de Oficio.

NIVEL IX.- Auxiliar Administrativo de Obra. Oficial de segunda de oficio.

NIVEL X.- Listero. Ayudante de Oficio. Especialista de Primera.

NIVEL XI.- Especialista de Segunda. Peón especializado.

NIVEL XII.- Peón ordinario.

ANEXO II

TABLAS SALARIALES CORRESPONDIENTES AL AÑO 1.998

Tablas de Retribuciones Mensuales

	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
Salario Base	108.065	86.885	86.170	85.661	85.661	85.661	85.661	85.661	85.661	85.285	85.285
Plus Asistencia	25.309	25.086	24.646	23.276	21.905	21.310	20.452	19.368	18.655	18.142	17.690
Plus Extrasalarial	10.332	10.332	10.332	10.332	10.332	10.332	10.332	10.332	10.332	10.332	10.332
Extra Junio	130.907	118.617	117.232	115.667	113.294	113.016	112.668	112.275	112.032	111.292	111.223
Extra Dbre.	130.907	118.617	117.232	115.667	113.294	113.016	112.668	112.275	112.032	111.292	111.223
Vacaciones	130.907	118.617	117.232	115.667	113.294	113.016	112.668	112.275	112.032	111.292	111.223

PERSONAL QUE SE RIGE POR ESTA TABLA.

NIVEL II.- Personal Titulado Superior.

NIVEL III.- Personal Titulado Medio. Jefe Administrativo 1ª.

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

NIVEL V.- Jefe Administrativo 2ª. Delineante Superior. Encargado General de Obra. Jefe Secc. Org. 2ª.

NIVEL VI.- Oficial Admvo 1ª. Delineante 1ª. Técnico Org 1ª. Jefe Encargado Taller. Jefe Compras.

NIVEL VII.- Técnico Org. 2ª. Delineante 2ª. Topógrafo 2ª. Analista 1ª. Capataz Vigilante. Especialista Obra.

NIVEL VIII.- Oficial Admvo. 2ª. Analista 2ª. Oficial Primera de Oficio.

NIVEL IX.- Auxiliar Admvo. Ayudante Topógrafo. Auxiliar de Organ. Calcador. Oficial 2ª. de oficio. Vendedor.

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

NIVEL XI.- Especialista 2ª. Peón especializado.

NIVEL XII.- Peón Ordinario. Mujer limpieza.

ANEXO III**CALCULO HORAS EXTRAS: CONVENIO CONSTRUCCIÓN DE BADAJOZ**

(1-1-98 a 31-12-98)

NIVEL II. -	1.811
NIVEL III.-	1.544
NIVEL IV.-.....	1.527
NIVEL V. -	1.502
NIVEL VI.-.....	1.474
NIVEL VII.-	1.469
NIVEL VIII.-.....	1.460
NIVEL IX.-	1.449
NIVEL X.-	1.440
NIVEL XI.-	1.429
NIVEL XII.-	1.423

ANEXO V**DE LA REVISION DE 1998 DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE LA CONSTRUCCION DE BADAJOZ**

Teniendo en cuenta lo dispuesto en las Tablas Generales de Rendimiento y los importes de las tablas salariales aplicables a 1998, 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% 244 ptas.
- Metro cuadrado de yeso maestreado o guarnecido siguiendo el mismo criterio de medición anterior 367 ptas.
- Metro cuadrado de colocación de placa lista de escayola 524 ptas.

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

ANEXO VI
RECIBO DE FINIQUITO

CONFEDERACION
NACIONAL DE LA
CONSTRUCC ION

DIEGO DE LEON, 50- PLANTA 2ª
TELEFONOS 561 97 15-562 45 85
FAX 561 52 69 - 28006 MADRID

RECIBO FINIQUITO

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

Quedando así indemnizado y liquidado, por todos los conceptos que
pudieran derivarse de la relación laboral que unía a las partes y que queda
extinguida, manifestando expresamente que nada más tengo que reclamar.

_____ a _____ de _____ de _____

El trabajador (1)... usa de su derecho a
que esté presente en la firma un repre-
sentante legal suyo en la empresa.

(1) SI o NO

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

Fecha de la expedición,

SELLO Y FIRMA,

Esté 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.