

Nº Exp.	Nombre Solicitante	Localidad	Importe Concedido
6100	TRIGO BORREGO VERONICA	FUENTE DE CANTOS	285,00
134	VAZQUEZ AVILA JUAN DIEGO	ESCURIAL	148,00
135	VAZQUEZ MATAS SERGIO	VALDEMORALES	285,00
6001	VICENTE MUÑOZ CESAR	BADAJOS	689,00
138	VIEJO RODRIGUEZ JUAN JOSE	LA PESGA	285,00
6223	ZAZO LUQUE PEDRO MANUEL	ESPARRAGOSA DE LARES	285,00
Total Concedido			29.774,92

CONSEJERÍA DE TRABAJO

RESOLUCIÓN de 14 de noviembre de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas para Cáceres y su provincia. (Expte.: 31/2002).

VISTO el contenido del Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas para Cáceres y su Provincia, con Código Informático 1000065, de ámbito Provincial, suscrito el 8-11-2002, entre representantes de las empresas del sector, en representación de una parte, y por los representantes de los trabajadores de otra; y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 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 (B.O.E. de 29-03-95); art. 2.c) del Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (B.O.E. 06-06-81); Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre trasposos de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) (B.O.E. 17-05-1995); Decreto del Presidente 5/2000, de 8 de febrero, por el que se asignan competencias a la Consejería de Trabajo (D.O.E. 10-2-2000); Decreto 6/2000 de 8 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Trabajo (D.O.E. 10-2-2000); y Decreto 22/1996 de 19 de febrero, sobre distribución de competencia en materia laboral (D.O.E. 27-02-1996); ESTA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO,

ACUERDA:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Dirección General de Trabajo de la Consejería del mismo nombre, con notificación de ello a las partes firmantes.

Segundo.- Disponer su publicación en el "Diario Oficial de Extremadura" y en el "Boletín Oficial de la Provincia" de Cáceres.

Así lo acuerdo, mando y firmo en Mérida, a 14 de noviembre de 2002.

El Director General de Trabajo,
JOSÉ LUIS VILLAR RODRÍGUEZ

CONVENIO COLECTIVO DE CONSTRUCCIÓN Y O.P. PARA CÁCERES Y SU PROVINCIA

TÍTULO PRELIMINAR

CAPÍTULO PRIMERO NORMAS ESTRUCTURALES

Artículo 1.- Partes signatarias.

a. Son partes firmantes del presente Convenio Provincial la Federación Regional de Metal, Construcción y Afines de la U.G.T. (MCA-U.G.T.), la Federación Regional de Construcción, Madera y Afines de CC.OO. (FECOMA-CC.OO.), como representación laboral, y la Federación Provincial de Empresarios de la Construcción (FECONS) y la Federación Provincial de la Pequeña y Mediana Empresa de la Construcción (PYMECON), en representación empresarial.

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

Artículo 2.- Eficacia y alcance obligacional.

Dada la naturaleza normativa y eficacia general, que le viene dada por lo dispuesto en el Título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y por la representatividad de las organizaciones firmantes, el presente Convenio obliga a todas las asociaciones y entidades comprendidas dentro de sus ámbitos funcional, personal y territorial.

Artículo 3.- Estructura de la negociación colectiva del sector.

El presente Convenio Colectivo provincial será de renovación periódica y tiene por objeto desarrollar las materias propias del ámbito de negociación provincial o, en su caso, aplicar los contenidos de los acuerdos de ámbito sectorial nacional que se puedan producir durante la vigencia del Convenio General.

Dichos acuerdos podrán tener por objeto, entre otras materias las siguientes:

- a) La aplicación concreta en el sector de Acuerdos interconfederales.
- b) El establecimiento de las bandas salariales en el sector.
- c) Cualesquiera otras materias que las partes acuerden.

Artículo 4.- Principio de complementariedad, seguridad y coherencia.

De conformidad con el artículo 83.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las organizaciones firmantes reconocen el principio de complementariedad del Convenio General del Sector respecto de este Convenio Provincial.

Asimismo, se renuncia expresamente al ejercicio del derecho que a tal efecto otorga el párrafo 2 del artículo 84 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO SEGUNDO CONDICIONES GENERALES

Artículo 5.- 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, arenas, graveras y 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 el Anexo II del Convenio General del Sector de la Construcción.

Artículo 6.- 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. Por tanto, el presente Convenio Provincial es de directo cumplimiento en todas las negociaciones colectivas que, para las empresas, entidades públicas y trabajadores antes citados, se concierten durante su vigencia entre las asociaciones, entidades y sindicatos obligados a su observancia.

3. Se excluye del ámbito del presente Convenio el personal directivo (Nivel I). 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 será excluido de la aplicación de este Convenio mientras desempeñe dicho cargo y para las condiciones que deriven exclusivamente del mismo.

Artículo 7.- Ámbito Territorial.

El presente Convenio Provincial será de aplicación en toda de la provincia de Cáceres.

Artículo 8.- Ámbito Temporal.

El presente Convenio Provincial extenderá su vigencia desde el día de su publicación en el Diario Oficial de Extremadura, hasta el día 31-12-2006, coincidiendo esta vigencia con la del Convenio General del Sector de la Construcción. No obstante, sus aspectos económicos tienen efecto desde el día 1 de enero de 2002 y serán revisados anualmente, salvo que otra cosa se pacte expresamente.

Sin perjuicio de 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 Convenio.

Artículo 9.- Procedimiento de denuncia para revisión del convenio.

Por cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio podrá pedirse a la otra parte la revisión del mismo, por escrito y con un mínimo de un mes de antelación al vencimiento del plazo inicial de vigencia antes señalado o de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 10.- Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores tengan reconocidas a título personal por las empresas a la entrada en vigor el presente Convenio, siempre y cuando fuesen

más favorables consideradas en su conjunto y cómputo anual, respecto de los conceptos cuantificables.

Artículo 11.- 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.

Artículo 12.- Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria del presente Convenio, con las funciones que se especifican más adelante. Dicha Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes, convocándose por escrito con, al menos, tres días hábiles de antelación, debiendo incluirse en esta citación, necesariamente, el Orden del Día. Las reuniones tendrán lugar, al menos, una vez por trimestre.

Serán vocales de la misma cuatro representantes de los trabajadores y cuatro de las empresas, designados, respectivamente, por las Centrales Sindicales y Organizaciones Empresariales firmantes y entre los que han formado parte como titulares o suplentes de la Comisión Deliberadora del Convenio. En la designación de los trabajadores se respetará la proporción que han acreditado cada una de las Centrales en la Negociación. Actuará de Secretario un vocal de la Comisión que será nombrado para cada sesión, teniendo en cuenta que el cargo recaerá una vez entre los representantes de los empresarios y otra entre los representantes de los trabajadores.

La Comisión será presidida por la persona que la propia Comisión designe mediante acuerdo. Los acuerdos de la Comisión requerirán, para su validez, que los mismos se adopten por unanimidad.

Artículo 13.- Funciones y procedimientos de la Comisión Paritaria.

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

- a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de los artículos de este Convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- 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 noviembre de cada año el Calendario Laboral.

f) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

Las funciones o actividades de esta Comisión no obstruirán, en ningún caso, el libre ejercicio de las acciones que procedan ante las jurisdicciones administrativas y contenciosas.

Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional, ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Mixta de interpretación de este Convenio, de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del mismo, para que dicha Comisión emita dictamen a las partes discrepantes. Si las discrepancias versan sobre materias del Convenio General, la Comisión paritaria provincial trasladará, las mismas, a la Comisión paritaria del Convenio General.

2. 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 publicado B.O.E. de 26 de febrero de 2001, que desarrollará sus efectos en los ámbitos del Convenio General del Sector de la Construcción (CGSC), con el alcance previsto en el propio A.S.E.C. II, así como el Acuerdo alcanzado en esta materia por la Confederación Regional Empresarial Extremeña, 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 14.- Ingreso en el Trabajo.

1. La admisión del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia y en ningún caso antes de que el trabajador haya cumplido 16 años.
2. Las empresas están obligadas a comunicar a la oficina pública de empleo, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, y en los términos que reglamentariamente se determinen, el contenido de los contratos de trabajo que se celebren, deban o no formalizarse por escrito.
3. Hasta tanto no se produzca el desarrollo aludido, la comunicación referida a los contratos de trabajo, se efectuará mediante la

presentación en las oficinas públicas de empleo de copia del contrato de trabajo.

Artículo 15.- 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 reconocimiento médico, según se establece en el artículo siguiente.

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

Artículo 16.- 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, quien podrá concertar dichos reconocimientos con organismo o mutua competente.

Artículo 17.- Periodo de prueba.

1. 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.

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 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.

CAPÍTULO SEGUNDO CONTRATACIÓN

Artículo 18.- Contratación.

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, disposiciones complementarias y en las establecidas en el presente Convenio Provincial.

Artículo 19.- Contrato de fijo de plantilla.

Este contrato es el que conciertan empresario y trabajador para la prestación laboral de éste en la empresa por tiempo indefinido.

Esta será la modalidad normal de contratación a realizar por empresarios y trabajadores en todos los centros de trabajo de carácter permanente.

Artículo 20.- Contrato fijo de obra.

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

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

3. No obstante lo anterior, el personal fijo de obra podrá prestar servicios a una misma empresa, y en distintos centros de trabajo de una misma provincia siempre que exista acuerdo expreso para cada uno de los distintos centros sucesivos, durante un período máximo de tres años consecutivos —salvo que los trabajos de su especialidad en la última obra se prolonguen más allá de dicho término— sin perder dicha condición y devengando los conceptos compensatorios que correspondan por sus desplazamientos. A tal efecto suscribirán el correspondiente documento según el modelo que figura en el Anexo III.

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 de este 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.

5. Si se produjera la paralización temporal de una obra por causa imprevisible para el empresario y ajena a su voluntad, tras darse cuenta por la empresa a la representación de los trabajadores del centro o, en su defecto, a la Comisión Paritaria Provincial, operarán la terminación de obra y cese previstos en el apartado 1, 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 incluirse en lo regulado en el apartado 2.

Este supuesto no podrá ser 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 art. 49.1.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se establece una indemnización por cese, del 4,5%, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del presente Convenio, devengados durante la vigencia del contrato.

Artículo 21.- Otras modalidades de contratación.

1. Los trabajadores que formalicen contratos de los regulados en el Real Decreto 2.720/98, o norma que lo sustituya, exceptuado el contrato fijo de obra regulado en el artículo anterior, tendrán derecho, una vez finalizado el contrato correspondiente por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización de carácter no salarial por cese del 7%, si la duración hubiera sido igual o inferior a un año, y del 4,5%, si la duración hubiera sido superior a un año, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas de este Convenio devengados durante la vigencia del contrato. Esta indemnización tendrá la consideración establecida por la normativa específica de aplicación, a los efectos de lo dispuesto en el art. 49.1.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

4. CONTRATO PARA LA FORMACIÓN

4.1. El sector reconoce la importancia que el contrato para la formación puede tener para la incorporación, con adecuada

preparación, de determinados colectivos de jóvenes. Esta preparación debe recoger tanto el aspecto práctico de cada oficio como el conocimiento y adecuación al sistema educativo general, 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 las 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 resultados de la clasificación profesional actualmente prevista en el artículo 32 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 C.G.S.C.

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 equivalentes o superior a las previstas para la formación.

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

- Minusválidos.
- Trabajadores extranjeros durante los dos primeros años de vigencia de su permiso de trabajo, salvo que acrediten la formación y experiencia necesarias para el desempeño del puesto de trabajo.
- Aquellos que lleven más de tres años sin actividad laboral.
- Quienes se encuentren en situación de exclusión social.
- Los que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas-taller, casas de oficio y talleres de empleo.

4.6. El tipo de trabajo que debe prestar el trabajador en formación estará directamente relacionado con las tareas propias del oficio o puesto cualificado, incluyéndose las labores de limpieza y mantenimiento de 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.

4.7. La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de tres años para los contratos a los que se refiere el apartado 4.4. precedente, ni de dos años para los colectivos a que se refiere el apartado 4.5., sin perjuicio de lo establecido en el apartado 4.11.

Cuando se celebre por un plazo inferior al máximo establecido en el párrafo anterior, podrá prorrogarse antes de su terminación por acuerdo entre las partes, una o más veces, por períodos no inferiores a seis meses, sin que el tiempo acumulado incluido el de las prórrogas, pueda exceder del referido plazo máximo. El preaviso de finalización del contrato deberá ajustarse a los plazos y forma que indica el art. 28 del Convenio General del Sector de la Construcción.

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

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

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

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

TABLAS SALARIALES DE CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN

Excepto colectivos apartado 4.5. de este artículo:

Primer año: 60%.

Segundo año: 70%.

Tercer año: 85%.

Colectivos del apartado 4.5 de este artículo:

Primer año: 95%.

Segundo año: 100%.

Porcentajes referidos al salario del nivel IX de las tablas de este Convenio.

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

4.10. El plus extrasalarial regulado en el Art. 66 del CGSC se devengará por los trabajadores contratados en formación en igual cuantía que el señalado en el presente Convenio colectivo provincial para el resto de los trabajadores, durante los días que dure el contrato.

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

4.12. Si concluido el contrato, el contratado para la formación no continuase en la empresa, ésta le entregará un certificado acreditativo del tiempo trabajado con referencia al oficio objeto de 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.

Artículo 22.- Subcontratación.

Las empresas que subcontraten con otras del sector la ejecución de obras o servicios, responderán ante los trabajadores de las empresas subcontratistas en los términos establecidos en el artículo 42 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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 art. 50 del presente Convenio, quedando limitado el ámbito de esta responsabilidad exclusivamente respecto de los trabajadores de las empresas subcontratadas obligadas por este Convenio.

A efectos de la citada ejecución de obras o servicios, el respectivo subcontratista deberá poner en conocimiento de su contratista principal el hecho de subcontratar la totalidad o parte de los

trabajos a él contratados, y en todo caso con carácter previo a la iniciación de los trabajos. A tal efecto deberá remitir cumplimentado el documento cuyo modelo se inserta en el Anexo IV de este Convenio. De dicho documento, una copia se entregará a la representación legal de los trabajadores, y otra a la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, todo ello como medida de colaboración con la citada Inspección según el art. 11 de la Ley Ordenadora de 14 de noviembre de 1997.

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.

Artículo 23.- 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 art. 5, apartado b) del presente Convenio y el Anexo II, apartado b) del Convenio General del Sector de la Construcción, 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 aquél, particularmente a efectos de años de servicio, indemnizaciones por despido y cualesquiera otros conceptos que tomen en consideración el tiempo de prestación de servicios, a menos que ya tuviera reconocido el trabajador tales derechos mediante sentencia judicial firme con anterioridad a producirse la subrogación y le hubieran sido comunicados a la empresa entrante en el plazo y forma regulados en este artículo.

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

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

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

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

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

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

4. Al objeto de garantizar la transparencia en el proceso de licitación, la empresa o entidad 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) En su caso, documentación acreditativa de las situaciones a que se refiere el apartado 3, párrafos a, b, c y d del presente artículo.

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

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

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

8. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula. Empresa o entidad cesante, nueva adjudicataria y trabajador, por lo que, cumplidos los requisitos establecidos en los apartados 3, 4 y 5 del presente artículo, operará en todos los supuestos de sustitución de contratas, partes o zonas de las mismas que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones de que aquéllas puedan efectuarse, aún 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 Estado 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 TERCERO

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 24.- Clasificación profesional.

Dado que el Convenio General establece en su artículo 32 la inmediata negociación tendente a 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.

No obstante, el presente Convenio determina que los operarios que manejan habitualmente una máquina excavadora, dúmper u otras máquinas autopropulsadas, tendrán la categoría de oficial de primera cuando tengan a su cargo el mantenimiento, conservación y

pequeñas reparaciones de las mencionadas máquinas. Los que realicen funciones propias de operador, teniendo a su cargo únicamente el mantenimiento y conservación de las máquinas autopropulsadas, serán calificados como oficiales de segunda. Cuando los operarios dediquen su actividad al simple manejo de estas máquinas autopropulsadas tendrán la categoría profesional de ayudante.

La potencia mínima de estas máquinas autopropulsadas será de 40 CV.

CAPÍTULO CUARTO

ORDENACIÓN Y PRESTACIÓN DE TRABAJO

Artículo 25.- Ordenación del trabajo.

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

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

Artículo 26.- 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, así como el Convenio General del Sector y el presente Convenio Provincial, 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 disminuidos, 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 lo 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 accidentes en el trabajo los trabajadores vienen obligados a utilizar los medios de Protección que les facilite el empresario en cumplimiento de la normativa reguladora correspondiente.

Artículo 27.- 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, y al que se hace referencia en el artículo 34 de este Convenio y cuya contrapartida la constituyen las tablas salariales del presente Convenio Colectivo Provincial.

Artículo 28.- 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 colectiva, deberá solicitarse, a los representantes legales de los trabajadores, el informe a que se refiere el artículo 64.1.4º.d) y e) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que deberán emitir éstos en el plazo de 15 días, estando sujeta dicha implantación o revisión a lo dispuesto en el artículo 41 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 29.- 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 computen éstas al efecto del límite fijado para las mismas en el art. 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 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 el Convenio Colectivo aplicable, más un 25%.

6. Previamente a su implantación o revisión colectivas de estos sistemas, en cuanto suponen casos subsumibles en los supuestos de hecho del artículo 64.1.4.º 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 sujeta dicha implantación o revisión a lo dispuesto en el art. 41 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 30.- 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 31.- 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 y velar por el uso efectivo de los mismos y en general a respetar los derechos laborales de los trabajadores establecidos en el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 32.- 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 QUINTO

PRODUCTIVIDAD Y TABLAS DE RENDIMIENTOS

Artículo 33.- 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 CGSC, artículos 42 a 52 del mismo, ambos inclusive, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 34 siguiente.

Artículo 34.- Tablas de rendimiento y retribuciones.

1. La obtención de los rendimientos normales que se establecen en las tablas aplicables y que son las referidas en el Anexo del Convenio Provincial publicado en el B.O.P. números 30 y 31, del 8 y 9 de febrero de 1982, será requisito necesario para tener derecho a la percepción de los salarios estipulados en las tablas salariales del Convenio Colectivo provincial, salvo lo dispuesto en el apartado siguiente.

2. Será considerada disminución voluntaria del rendimiento, no alcanzar los rendimientos fijados en la tabla de rendimientos normales aplicable, en su caso, salvo causa justificada que, de darse, implicará el derecho a la percepción íntegra del salario estipulado para el rendimiento normal correspondiente.

3. Los rendimientos estipulados en las tablas a las que hace referencia este Convenio, sólo podrán ser objeto de revisión cuando lo acuerda la Comisión Sectorial de Productividad.

CAPÍTULO SEXTO

PROMOCIÓN EN EL TRABAJO

Artículo 35.- Ascensos. Procedimiento.

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

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

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

A) Titulación adecuada.

B) Conocimiento del puesto de trabajo.

C) Historial profesional.

D) Haber desempeñado función de superior categoría profesional.

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

CAPÍTULO SÉPTIMO

PERCEPCIONES ECONÓMICAS: CONCEPTOS Y ESTRUCTURA

Artículo 36.- 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 27 del presente Convenio.

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, 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, en aplicación del art. 146.7 de la derogada, para el Sector de la Construcción, Ordenanza Laboral de la Construcción.

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 37.- Estructura de las percepciones económicas.

1. Las partes signatarias del presente Convenio Provincial fijan, con carácter general, los conceptos salariales y extrasalariales que forman parte de la tabla de percepciones económicas que figura como Anexo número 1 del presente Convenio.

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 el plus salarial establecido en este Convenio, se consideran incluidos todos los complementos que constituyen contraprestación directa del trabajo y no compensación de gastos originados por asistir o realizar el trabajo.

d) En los pluses extrasalariales establecidos en este Convenio, se considera incluidos cuantos conceptos, 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 38.- 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 establece en la tabla asalarial del presente Convenio.

2. Plus salarial (Plus de Asistencia y Puntualidad) de convenio, se devengará durante los días efectivamente trabajados por los importes que, para cada categoría y nivel, se fijan en las tablas salariales del presente Convenio que figuran como Anexo 1.

3. Plus extrasalarial de Distancia y Transporte. Con independencia del salario de este Convenio, el trabajador será indemnizado de los gastos que ha de realizar como consecuencia de su actividad laboral por el concepto de distancia y transporte. Para suplir los gastos originados por el transporte, se establece un Plus extrasalarial que será igual para todos los niveles y cuya cuantía se fija en el Anexo 1. Dicho Plus será satisfecho únicamente por día

efectivo de trabajo, en jornada normal, por cuanto en su consideración nunca dejará de ser compensatorio de los gastos de desplazamiento o viaje hacia el ejercicio de la actividad. Este Plus no será computable a efectos de Seguridad Social y Accidentes de Trabajo.

4. La remuneración anual comprenderá todas las percepciones económicas pactadas en el presente Convenio por nivel y categoría profesional. De acuerdo con la fórmula establecida en el artículo 57. aptdo. 6) del Convenio General.

5. Las pagas extraordinarias se devengarán por días naturales, en la siguiente forma:

- a) Paga de Junio: 1 de enero al 30 junio.
- b) Paga de Navidad: 1 de julio al 31 de diciembre.

Artículo 39.- Pago de las percepciones económicas.

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

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

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

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

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

Artículo 40.- Absorción y compensación.

1. Las percepciones económicas cuantificadas que se establecen en el Convenio Provincial, 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, de las percepciones económicas realmente abonadas a los trabajadores, cualquiera que sea su origen, siempre que éstas sean superiores en su conjunto y computo 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 21 de noviembre de 1996), se asume 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 añadirá, en su caso, a cada trabajador que ya viniera percibiendo alguna cuantía por este concepto el importe equivalente a la parte proporcional de antigüedad que el trabajador tuviera devengada y no cobrada al 21 de noviembre de 1996, calculándose por defecto o por exceso, por años completos. Para el cálculo de los importes de esta parte de antigüedad devengada y no cobrada se tendrán en cuenta los importes que para cada categoría y nivel se fijan en el Anexo del presente Convenio.

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.- 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 determinan, para cada uno de los niveles y categorías, en la Tabla Anexo I de este Convenio. Dichas pagas extraordinarias no se devengarán mientras dure cualquiera de las causas de suspensión de contrato previstas en el art. 45 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 43.- Proporcionalidad en el devengo de las pagas extraordinarias.

El importe de las pagas extraordinarias para el personal que, en razón de su permanencia, no tenga derecho a la totalidad de su cuantía, será prorrateado 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 44.- Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.

A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonarse 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%.

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.

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.

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.

Las partes firmantes reconocen la importancia que tiene para el conjunto del sector la progresiva desaparición de este tipo de traba-

jos o, cuando menos, la reducción al mínimo posible de las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad que repercutan negativamente en la salud y seguridad de los trabajadores, teniendo, en cualquier caso, estos trabajos carácter transitorio y coyuntural.

Artículo 45.- 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.

Artículo 46.- Pluses extrasalariales.

1. PLUSES DE DISTANCIA Y TRANSPORTE: Con el fin de compensar los gastos que se producen a los trabajadores para acudir a sus puestos de trabajo, teniendo en cuenta la movilidad de los mismos, que constituye una característica de este Sector, y cualquiera que sea la distancia a recorrer, se establece un plus extrasalarial, calculado por día efectivo de trabajo de igual cuantía para todos los grupos y categorías, la cual se determina en tabla anexa del presente convenio.

2. OTROS PLUSES EXTRASALARIALES:

— Desgaste de herramientas. Los oficiales y ayudantes que aporten herramientas propias percibirán un Plus extrasalarial por este concepto, en la cuantía que en cada momento figuren en la tabla salarial.

— Trabajadores que utilicen sus vehículos. La utilización del vehículo propio será previamente pactada entre empresa y trabajador.

En estos casos la empresa abonará por kilómetro recorrido la cuantía que en cada momento figure en la tabla salarial.

— Prendas de trabajo. Al personal operario le será entregado un mono o buzo cuya duración será de 6 meses. La entrega se efectuará a los 15 días de su alta en la empresa.

En caso de que el cese voluntario se produzca dentro de los 60 días de la entrega de la prenda le será descontada un sexto de el valor de la misma por mes o fracción superior a 15 días, el valor de ésta se fijará en la tabla de salarios.

Las prendas, en todos los supuestos, quedarán en poder del trabajador.

El uso de esta prenda de trabajo será obligatorio.

Las empresas podrán hacer constar en uno de los bolsillos delanteros de la prenda el anagrama de las mismas.

Los empresarios facilitarán, siempre y cuando el trabajo lo requiera, botas y guantes de seguridad y Protección.

Artículo 47.- Plus de asistencia y corrección del absentismo.

Se establece un plus de asistencia y puntualidad cuya cuantía figura en la tabla salarial Anexo I, este plus no se computará en gratificaciones extraordinarias ni en vacaciones, y se percibirá mensualmente.

Proporcionalidad.- El personal que ingrese o que cese en el transcurso de cada mes, percibirá este plus en proporción a los días trabajados durante el mismo. La proporción día se calculará dividiendo el importe del plus entre los días efectivos de trabajo correspondientes al mismo mes.

Corrección de 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 incluye en el presente convenio las siguientes penalizaciones a los efectos del cobro del Plus de asistencia:

1. Falta de puntualidad. Se entenderá por falta de puntualidad el no estar el trabajador en el centro de trabajo a la hora marcada para el comienzo del mismo. Tres faltas de puntualidad supondrán una falta de asistencia.

2. Faltas de asistencia. Se considerará falta de asistencia al trabajo todo retraso superior a 30 minutos de la hora de entrada, en cualquiera de las jornadas de mañana y tarde. Tendrá igualmente esta calificación cualquier abandono del centro de trabajo durante la jornada laboral sin el oportuno permiso de sus superiores. Excepcionalmente, no se considerarán como faltas de asistencia las causadas por las licencias concedidas de acuerdo con lo estipulado en este Convenio y los permisos concedidos por las empresas para asistencia de los trabajadores a Organismos Oficiales previo requerimiento, y muy especialmente a los Sindicales, previa citación. En estos casos, el trabajador vendrá obligado a justificar, si así lo estima el empresario, las faltas o ausencias al trabajo.

3. Situaciones de IT: Por enfermedad, accidente no laboral y accidente de trabajo, así como el disfrute de las vacaciones establecidas en este Convenio no darán lugar a aplicar las penalidades previstas en este artículo y el trabajador, en estos casos, tendrá derecho a percibir este Plus en fracción diaria correspondiente a los días trabajados en el mes.

4. Penalidades por falta de asistencia y puntualidad: Las faltas de asistencia y puntualidad que no estén comprendidas en las excepciones antes mencionadas darán lugar a la pérdida del Plus de Asistencia y Puntualidad en la cuantía siguiente:

Por una falta de cualquier índole, pérdida de 2 días del Plus.

Por dos, pérdida de 4 días.

Por tres, pérdida de 10 días.

Por cuatro, pérdida de 20 días.

Por cinco, pérdida del Plus mensual.

Artículo 48. Realización de horas extraordinarias.

1. Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias, ajustándose a los siguientes criterios:

a) Horas extraordinarias habituales: Supresión.

b) Horas extraordinarias necesarias: Las que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materia deberán realizarse.

c) Horas extraordinarias necesarias por Contratos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, u otras circunstancias de carácter estructural o técnico de la propia naturaleza de la actividad: Se mantendrán, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial prevista en la Ley.

La Dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de Empresa y a los Delegados de Personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones o tajos. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, las empresas y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

2. A fin de clarificar el concepto de horas extraordinarias estructurales, se entenderán como tales las necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, y los de carácter estructural derivados de la naturaleza del trabajo de que se trate o mantenimiento. Todo ello, siempre que no

puedan ser sustituidos por contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas por la Ley.

3. 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.

4. El importe de las horas extraordinarias para cada una de las categorías, es el que se especifica en el Anexo I. Podrán ser compensadas por un tiempo equivalente de descanso en lugar de ser retribuidas monetariamente.

Artículo 49. Complemento por discapacidad.

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 comprendidos entre	Importe bruto por mes natural del complemento
—	—
Porcentaje	Euros
13 y 22	15
23 y 32	21
33 o superior	30

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

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

Artículo 50. 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 600.000 ptas. Esta indemnización será compatible con cualquier otra, excepto con la que figura en el Convenio General del Sector de la Construcción en su artículo 71.1.a).

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

36.000 euros en el año 2002

38.000 euros en el año 2003

39.000 euros en el año 2004

39.000 euros en el año 2005

40.000 euros en el año 2006

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

20.000 euros en el año 2002

21.000 euros en el año 2003

22.000 euros en el año 2004

22.000 euros en el año 2005

23.000 euros en el año 2006

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 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 considera como fecha del hecho causante aquella en la que se produce el accidente de trabajo o la causa determinante de la enfermedad profesional.

5. Las indemnizaciones pactadas comenzarán a obligar a los 30 días de la publicación del CGSC.

Artículo 51. Suplemento en caso de enfermedad o accidente de trabajo.

Se percibirá el 100% del salario, más los pluses salariales que en este Convenio se acuerda en los siguientes casos:

Accidentes. No se requiere antigüedad en la empresa y comenzará a percibirse desde la fecha en que se produjo tal accidente y por un período máximo de seis meses.

Enfermedad común con hospitalización. El trabajador deberá tener acreditada en la empresa una antigüedad mínima de un mes, comenzando a percibir este complemento una vez transcurridos los primeros cuatro días de su ingreso en el centro de hospitalización, y por un período máximo de seis meses.

Enfermedad común sin hospitalización. A partir de los primeros quince días ininterrumpidos de enfermedad común, que no requiera hospitalización, el trabajador comenzará a percibir este complemento por un plazo máximo de seis meses. En estos casos el trabajador deberá tener acreditada una antigüedad de un mes.

Accidente no laboral. Esta contingencia se equipará a efectos de este complemento a la enfermedad común sin hospitalización y le serán de aplicación todos sus condicionamientos.

CAPÍTULO OCTAVO TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 52.- Jornada.

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

Año 2002: 1.756 horas

Año 2003: 1.752 horas

Año 2004: 1.750 horas

Año 2005: 1.748 horas

Año 2006: 1.746 horas

2. La jornada ordinaria semanal será de 40 horas durante toda la vigencia del presente Convenio y se repartirá de lunes a viernes.

Artículo 53. Prolongación de la jornada.

La jornada de los trabajadores con funciones de mantenimiento y reparación de instalaciones o maquinaria, necesarias para la reanudación o continuidad del proceso productivo, así como del personal que ponga en marcha o cierre el trabajo de los demás, podrá 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. 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 30 días naturales de duración, iniciándose en cualquier caso su disfrute en día laborable que no sea viernes.

2. Las vacaciones se disfrutarán por años naturales. El primer año de prestación de servicios en la empresa sólo 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, tendrán a 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 de 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 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 Anexo I.

Artículo 55.- Permisos y licencias.

El personal afectado por este Convenio, de plantilla fija, fijo de obra, eventual, temporero o interino, tendrá derecho a una licencia con sueldo en los siguientes casos, y conforme al número de días que se indican para cada uno de ellos:

a) Muerte del cónyuge, padres o hijos, 4 días de licencia, que podrán ampliarse hasta 2 más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto.

- b) Muerte de los demás ascendientes o hermanos, consanguíneos o afines, 3 días de licencia, que podrán ampliarse hasta 2 días más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto.
- c) Enfermedad grave del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días naturales de licencia, que podrán ampliarse hasta 3 más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto.
- d) Tres días naturales por nacimiento de un hijo. En los casos de alumbramiento, si concudiese enfermedad grave, los días de licencia podrán ampliarse hasta 5 más; asimismo esta ampliación se efectuará, si el hecho se produce fuera del lugar de residencia del trabajador.
- e) Dos días naturales por adopción de un hijo.
- f) Por traslado de su domicilio habitual, 1 día de licencia.
- g) Por matrimonio, 15 días naturales de licencia.
- h) Por matrimonio de hijos, 1 día.
- i) 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.

En los casos previstos y no mencionados anteriormente, se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente. En los casos de licencia por matrimonio, ésta deberá ser prolongada a instancia del trabajador, con la vacación anual que éste tenga devengada.

CAPÍTULO NOVENO MOVILIDAD FUNCIONAL

Artículo 56.- Movilidad funcional.

Sobre este concepto, se hace remisión expresa a lo establecido en los artículos del 79 al 83, ambos inclusive, del Convenio General del Sector de la Construcción.

CAPÍTULO DÉCIMO MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Artículo 57.- Movilidad geográfica.

En lo concerniente a movilidad geográfica, nos remitimos expresamente a lo dispuesto en los artículos 84 al 86, ambos inclusive, del Convenio General del Sector de la Construcción.

Artículo 58.- Dietas

1. La dieta es un concepto extrasalarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como

finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.

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

3. Cuando el empresario organice y costee la manutención y alojamiento del personal desplazado, siempre que reúna las condiciones exigibles y suficientes, solamente satisfará el 20 por 100 de la dieta completa.

4. Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento, el trabajador afectado tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual y no le fuera suministrada por la empresa y pueda pernoctar en la citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivo 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 y de la media dieta en los desplazamientos que se refiere este artículo se abonarán para todos los niveles los importes que en cada momento figure en la tabla salarial.

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

Artículo 59.- 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.

Artículo 60. Prioridad de permanencia.

Tienen prioridad para ser los últimos en ser afectados por cualquier desplazamiento a población distinta del lugar de su residencia habitual, los representantes legales de los trabajadores, dentro de su categoría y especialidad profesional u oficio.

CAPÍTULO UNDÉCIMO SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Artículo 61. Causas y efectos de la suspensión.

1. El Contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

- a) Mutuo acuerdo de las partes.
- b) Las consignadas válidamente en el Contrato.
- c) Incapacidad temporal de los trabajadores.
- d) Maternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de menores de seis años, o menores que superen dicha edad en los supuestos contemplados en el artículo 48.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- e) Ejercicio de cargo público representativo.
- f) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.
- g) Suspensión de empleo y sueldo, por razones disciplinarias.
- h) Fuerza mayor temporal.
- i) Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, que impidan la prestación y aceptación del trabajo.
- j) Excedencia forzosa.
- k) Ejercicio del derecho de huelga.
- l) Cierre legal de la empresa.

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

3. Cuando la suspensión venga motivada por alguna de las causas previstas en los epígrafes f) y g) del apartado I de este artículo, y sin perjuicio de lo que pueda acordarse en aplicación de lo dispuesto en los epígrafes a) y b) del mismo, el tiempo de suspensión no computará a los efectos de años de servicio.

Artículo 62.- Suspensión del contrato por causas de fuerza mayor temporal.

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

- a) Imposibilidad de recepción de acopios, materiales o suministro de los mismos.
- b) Corte del suministro de energía, por causas ajenas a la empresa.

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

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

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

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

Artículo 63.- Causas y efectos de la extinción.

En cuanto a la extinción del contrato de trabajo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y, en concreto, a lo establecido en el texto refundido de la Ley Estatuto de los Trabajadores en sus artículos 49 a 57, ambos inclusive, y a lo dispuesto en los artículos 20 y 21 de este Convenio.

Artículo 64.- Ceses.

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

a) Durante el período de prueba, las empresas y los trabajadores podrán dar por terminado su contrato sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

b) En los contratos temporales, la extinción se producirá cuando transcurra el plazo de duración fijado en los mismos, previa su denuncia, en su caso.

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

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

3. El recibo de finiquito será expedido por la organización patronal correspondiente, numerado, sellado y fechado y tendrá validez únicamente dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido. La organización patronal que lo expida 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 del presente Convenio, en el acto de la firma del recibo de finiquito.

Artículo 66.- Jubilación.

Se reconocen dos clases distintas de jubilación como medida para fomentar el empleo:

A) Jubilación forzosa: Como política de fomento del empleo y por necesidades del mercado de trabajo en el sector, se establece la jubilación forzosa a los sesenta y cinco años de edad, salvo pacto individual en contrario, de los trabajadores que tengan cubierto el período mínimo legal de carencia para obtenerla.

B) Jubilación anticipada: Se estará a lo dispuesto al respecto en la legislación vigente en cada momento.

CAPÍTULO DUODÉCIMO FALTAS Y SANCIONES

Artículo 67.- Clases de faltas.

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

Artículo 68.- Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

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

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

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

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

6. Pequeños descuidos en la conservación del material.

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

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

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

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

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

12. La inobservancia de las normas en materia de Prevención de Riesgos Laborales que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.

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

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

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

Artículo 69.- Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad en un mes, o hasta 3 cuando el retraso sea superior a 15 minutos, en cada una de ellas, durante dicho período, y sin causa justificada.

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

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

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

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

6. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador, o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él como de otros trabajadores.

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

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

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

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

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

12. La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave de cual-

quier índole para la empresa, para sus compañeros de trabajo o para terceros.

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

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

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

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

Artículo 70.- Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de tres meses o de veinte durante seis meses.

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

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

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

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

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

7. La competencia desleal.

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

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

10. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.
11. La disminución voluntaria y reiterada o continuada en el rendimiento normal del trabajo.
12. La desobediencia continuada o persistente.
13. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.
14. La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo.
15. El abandono del puesto o del trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasiona evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.
16. La imprudencia o negligencia en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.
17. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.

Artículo 71.- Sanciones. Aplicación.

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

1º.- Faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.

2º.- Faltas graves:

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

3º.- Faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 16 días a 90 días.
- b) Despido.

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

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

b) La categoría profesional del mismo.

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

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

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

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

Artículo 72.- Otros efectos de las sanciones.

Las empresas anotarán en los expedientes laborales de sus trabajadores las sanciones que por falta grave o muy grave se les impongan, consignando también la reincidencia en las faltas leves.

TÍTULO II REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Artículo 73.- 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 art. 69.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se pacta que la antigüedad mínima en la empresa para ser elegible queda reducida a tres meses.

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

En caso de que se produzca un incremento de la plantilla, se podrán celebrar elecciones parciales, en los términos establecidos en el art. 13.1 del Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre.

c) Los representantes legales, de acuerdo con el sindicato al que pertenezcan, tendrán derecho a la acumulación de hasta el 50% de horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones, en uno o varios de ellos, sin rebasar el máximo total de horas legalmente establecido.

Artículo 74.- Representación sindical.

En materia de representación sindical se estará a lo dispuesto en La Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, debiendo tenerse además, en cuenta, las siguientes estipulaciones:

a) La unidad de referencia para el desarrollo de la acción sindical es la empresa o, en su caso el centro de trabajo.

b) Los Delegados Sindicales, de acuerdo con el sindicato al que pertenezcan, tendrán derecho a la acumulación de horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones, en uno o varios de ellos, sin rebasar el máximo total de horas legalmente establecido.

Artículo 75.- Responsabilidad de los sindicatos.

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

TÍTULO III FORMACIÓN

Artículo 76.- Formación profesional de los trabajadores.

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 MCA-UGT Y FECOMA CC.OO, o en disposiciones de general aplicación.

Artículo 77.- Formación continua.

Sobre Formación Continua, se estará a lo dispuesto en los acuerdos de la Comisión Nacional de Formación creada a este efecto dentro del Convenio General sectorial, que serán vinculantes para este Convenio Provincial, y en la normativa general.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

I. En tanto no se produzca la incorporación al presente convenio de la clasificación profesional prevista en el artículo 31, se aplica-

rá lo dispuesto sobre la materia en la derogada Ordenanza Laboral de la Construcción de 28.8.70, y, especialmente, el artículo 100 y el Anexo II de la misma.

2. Hasta dicha incorporación, continuará aplicándose la siguiente tabla de niveles:

I Personal Directivo.

II Personal Titulado Superior.

III Personal Titulado Medio, Jefe Administrativo 1ª, Jefe Sec. Org. 1ª.

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

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

VI Oficial Administrativo de 1ª, Delineante de 1ª, Jefe o Encargado de Taller, Encargado de Sección de Laboratorio, Escultor de Piedra y Mármol, Práctico de topografía de 1ª, Técnico de Organización de 1ª.

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

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

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

X Auxiliar de Laboratorio, Vigilante, Almacenero, Enfermero, Cobrador, Guarda-Jurado, Ayudantes de Oficio, Especialistas de 1ª.

XI Especialistas de 2ª, Peón Especializado.

XII Peón Ordinario, Limpiador/a.

XIII Botones y Pinches de 16 a 18 años.

XIV Trabajadores en formación.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

A todos los trabajadores de plantilla fija que desde la fecha de entrada en vigor de este Convenio y hasta el día 31 de diciembre de 2003, soliciten la rescisión voluntaria de su contrato de

trabajo y tengan entre los 60 y los 63 años de edad, les será concedido por la empresa en que prestan sus servicios un Premio por Fidelidad al Sector en la siguiente cuantía y condiciones:

Teniendo acreditada una antigüedad no inferior a siete años, como mínimo, en la empresa, la cuantía irá en función de la siguiente escala:

De 60 a 61 años: 12 mensualidades.

De 61 a 62 años: 11 mensualidades.

De 62 a 63 años: 8 mensualidades.

De 63 hasta el día que cumpla los 64 años: 7 mensualidades.

(Se entiende por mensualidad a estos efectos el importe del salario convenido y, en su caso, antigüedad, más el Plus de Asistencia).

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Las organizaciones 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 para que se analice la posibilidad de adelantar la edad de jubilación de los trabajadores afectados, a través de la implantación de coeficientes reductores de la edad máxima o cualquier otro sistema análogo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Dado que la seguridad de las grúas torre, puentes y telescópicas depende de sus condiciones de utilización y mantenimiento, los trabajadores que manejen las mismas deberán revisar su correcto funcionamiento antes de iniciarse los trabajos, conforme a lo establecido en el artículo 53 del presente Convenio. 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 trabajadores que presten sus servicios como gruistas y 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 de Reconocimiento de Profesionalidad expedido por la misma, tendrán la consideración de Oficial Primera Gruista, percibiendo un plus de 5 euros por día efectivamente trabajado.

El mencionado plus formará parte de la tabla salarial de este Convenio y se incrementará periódicamente en el mismo porcentaje que lo haga el resto de los conceptos económicos, entrando en vigor el día uno de diciembre de 2002.

DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

1.- En materia de seguridad y salud en el trabajo se estará a lo dispuesto en el Anexo III del Convenio General del Sector de la Construcción.

2.- En ámbito del presente convenio provincial, se constituye una Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud en el Trabajo, compuesta por seis miembros, designando tres por cada una de las partes, sindical y empresarial, en la forma que decidan las respectivas organizaciones, y teniendo las siguientes funciones:

a) Recabar de la Consejería de Trabajo de la Junta de Extremadura el reconocimiento oficial como interlocutor social sectorial en materia de seguridad y salud, tanto en su aspecto legislativo como en el desarrollo de planes y medidas formativas.

b) Estudiar y acordar los mecanismos oportunos de coordinación de la información en materia de siniestralidad en el sector. Constituyendo una comisión que específicamente trate los temas de seguridad y salud laboral del sector de la construcción en Extremadura.

c) Promover cuantas medidas considere tendentes a mejorar la situación del sector en esta materia, teniendo como objetivo fundamental el extender la preocupación por la seguridad a todos los niveles, fomentando campañas de mentalización.

d) Acometer las gestiones necesarias para obtener los medios que le permitan desarrollar sus funciones con la eficacia adecuada.

e) Cuantas otras funciones acuerde la propia Comisión atribuirse, encaminadas al mejor cumplimiento de sus fines.

CONVENIO DE CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS
BACERES
ANEXO I

TABLA DE RETRIBUCIONES 2002

(EFECTOS 01.01.02)

NIVEL	SALARIALES		EXTRASALAR.		GRATIFICAC.EXTRAOR.		VACACIONES		VALOR		INDEMNIZACION DESPIDO	
	SALARIO BASE MES	PLUS ASISTENCIA MES	PLUS DISTANCIA Y TRANSPORTE		JUNIO Y DICIEMBRE COMPLETA	FRA.SEMANA	30 DIAS	FRACC. MES	HORA EXTRA	DIARIO		
										4,5% (1)	7% (2)	
II	748,02	177,35	47,59	47,59	835,61	32,14	835,61	69,64	12,29	1,56	2,44	
III	632,33	171,86	47,59	47,59	785,17	30,20	785,17	65,43	10,84	1,38	2,14	
IV	614,82	166,35	47,59	47,59	773,04	29,73	773,04	64,42	10,56	1,35	2,10	
V	601,22	160,93	47,59	47,59	762,36	29,32	762,36	63,53	10,33	1,32	2,05	
VI	591,06	155,46	47,59	47,59	753,22	28,97	753,22	62,77	10,14	1,30	2,01	
VII	580,04	150,01	47,59	47,59	748,78	28,80	748,78	62,40	9,93	1,26	1,96	
VIII	572,13	144,52	47,59	47,59	745,69	28,68	745,69	62,14	9,78	1,25	1,94	
IX	565,34	139,06	47,59	47,59	743,05	28,58	743,05	61,92	9,64	1,23	1,91	
X	562,24	133,57	47,59	47,59	741,85	28,54	741,85	61,82	9,55	1,21	1,89	
XI	560,28	128,11	47,59	47,59	741,09	28,51	741,09	61,76	9,47	1,20	1,88	
XII	559,01	122,62	47,59	47,59	740,58	28,49	740,58	61,71	9,39	1,19	1,86	
CONTRATOS FORMATIVOS												
C.F. Art. 21.4.4 (1° año)	408,24	83,43	47,59	47,59	445,83	17,15	445,83	37,15		0,83		
C.F. Art. 21.4.4 (2° año)	424,25	97,34	47,59	47,59	520,13	20,01	520,13	43,34		0,88		
C.F. Art. 21.4.4 (3° año)	480,54	118,20	47,59	47,59	631,59	24,29	631,59	52,63		1,05		
C.F. Art. 21.4.5 (1° año)	537,07	132,10	47,59	47,59	705,89	27,15	705,89	58,82		1,17		
C.F. Art. 21.4.5 (2° año)	565,34	139,05	47,59	47,59	743,05	28,58	743,05	61,92		1,23		

(1) Aplicable a los contratos a que se refiere el art. 20 del Convenio y a los Contratos Formativos.

(2) Aplicable a los contratos a que se refiere el art. 21.1 del Convenio.

CONVENIO DE CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS
CACERES

RETRIBUCIONES ANUALES 2002

NIVEL	SALARIALES	EXTRASALARIALES	TOTAL	SALARIO (*) HORATRAB.
II	12.685,90	523,49	13.209,39	7,52
III	11.201,60	523,49	11.725,09	6,68
IV	10.911,99	523,49	11.435,48	6,51
V	10.670,73	523,49	11.194,22	6,37
VI	10.471,38	523,49	10.994,87	6,26
VII	10.276,89	523,49	10.800,38	6,15
VIII	10.120,22	523,49	10.643,71	6,06
IX	9.977,55	523,49	10.501,04	5,98
X	9.879,46	523,49	10.402,95	5,92
XI	9.795,56	523,49	10.319,05	5,88
XII	9.719,67	523,49	10.243,16	5,83
CONTRATOS FORMATIVOS				
C.F. Art. 21.4.4 (1º año)	6.745,86	523,49	7.269,35	4,14
C.F. Art. 21.4.4 (2º año)	7.297,88	523,49	7.821,37	4,45
C.F. Art. 21.4.4 (3º año)	8.480,91	523,49	9.004,40	5,13
C.F. Art. 21.4.5 (1º año)	9.478,54	523,49	10.002,03	5,70
C.F. Art. 21.4.5 (2º año)	9.977,55	523,49	10.501,04	5,98

(*) En estos valores se incluyen todos los conceptos salariales y extrasalariales.

TABLAS SALARIALES Y DEMÁS ASPECTOS ECONÓMICOS

1. El presente Anexo recoge las percepciones económicas que se derivan de todos los conceptos económicos del Convenio Provincial de Construcción y Obras Públicas de Cáceres y su Provincia.

2. La vigencia de las cuantías económicas es de un año, del 1 de enero de 2002 al 31 de diciembre de 2002 y sus efectos tienen carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2002, con independencia de la fecha de publicación en el Diario Oficial de Extremadura (D.O.E).

3. El presente Anexo será negociado y revisado anualmente con independencia de la vigencia del texto normativo del Convenio Provincial de Construcción y Obras Públicas para Cáceres y su Provincia.

4. Incremento salarial para 2002.

El incremento salarial para 2002 es el establecido en el Acuerdo Sectorial Nacional de la Construcción para 2002, firmado el día 12 de junio de 2002 (BOE de 13-08-2002) por la Federación de Metal, Construcción y Afines de UGT (MCA-UGT) y por la Federación de Construcción, Madera y Afines de CCOO (FECOMA-CCOO) en representación laboral, y la Confederación Nacional de Construcción (CNC), en representación empresarial.

El mencionado acuerdo establece en su Artículo 6º, un incremento para 2002 del dos con ochenta por ciento (2,80%).

5. Cláusula de Garantía.

En el supuesto que el incremento anual de Índice de Precios al Consumo (IPC) al 31 de diciembre de 2002 supere el dos por ciento (2%), 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 previstos en el artículo 6º del (A.S.N.C), así como a todos los conceptos económicos cuyo incremento haya sido el (2,80%).

6. Denuncia.

Para dar cumplimiento a lo previsto en el Artículo 82-2 d) del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, las partes

signatarias hacen constar expresamente que el presente acuerdo no precisa denuncia previa para su total extinción el 31 de diciembre de 2002.

7. Pluses Extrasalariales.

Para los conceptos siguientes, establecidos en el Artículo 46, del Convenio Colectivo Provincial, se fijan las siguientes percepciones:

Desgaste de Herramientas.....	14,83 euros/mes (0,70 euros/día)
Trabajadores que utilicen vehículos propios	0,25 euros/Km.
Prendas de Trabajo	7,05 euros.

8. Plus gruistas.

Conforme a lo establecido en la Disposición Adicional Tercera de este Convenio Provincial, 5 euros por cada día de trabajo efectivo.

9. Dietas y medias dietas.

De acuerdo a lo establecido en el artículo 58 del Convenio Provincial en el que se establecen las Dietas y Medias Dietas, las cuantías por estos conceptos son las siguientes:

- Dietas Completas 22,21 euros/día.
- Medias Dietas 10,74 euros/día.

10. Atrasos.

Los atrasos que se produzcan como consecuencia de la entrada en vigor de este Convenio (día de su publicación en el Diario Oficial de Extremadura) podrán ser abonados por las empresas en la forma que estimen conveniente, pero dentro de los dos meses siguientes a la entrada en vigor del Convenio. No obstante, con carácter excepcional y teniendo en cuenta la fecha de la firma de este Convenio, los atrasos producidos durante el año 2002 deberán abonarse antes del día 15 de diciembre de 2002.

Tendrán derecho a su percepción todos los trabajadores que hayan prestado sus servicios en la empresa durante la vigencia del presente Convenio, es decir, desde el 1 de enero de 2002.

ANEXO II

**MODELO DE
RECIBO DE FINIQUITO**

Nº

D.....
que ha trabajado en la Empresa
desde hasta
con la categoría de
declaro que ha recibido de ésta la cantidad de euros, en
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 queda extinguida, manifestando expresamente que nada más tengo que reclamar.

....., a dede

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

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

Fecha de expedición

SELLO

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.

(1) Indique "SI" o "NO", según la decisión que, al respecto, adopte el trabajador.

ANEXO III

MODELO DE ACEPTACIÓN DE CAMBIO DE CENTRO DE TRABAJO EN LOS CONTRATOS DE "FIJO DE OBRA"

Empresa
Trabajador
Categoría

De conformidad con lo estipulado en el art. 28 del Convenio General del Sector de la Construcción vigente, suscrito con fecha 12 de junio de 2002, de común acuerdo con la empresa, el trabajador acepta prestar sus servicios en el centro de trabajo a partir del díade de 200 ...

Y para que así conste, ambas partes firman el presente acuerdo en ade de 200 ...

El trabajador

La empresa

ANEXO IV

MODELO DE NOTIFICACIÓN DE SUBCONTRATA EN LA ACTIVIDAD DE CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PUBLICAS

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 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 200...

Firma y sello

Fdo.:.....
DNI:.....

Por triplicado.

ANEXO V

SUBSECTORES DEL YESO Y LA ESCAYOLA

Dadas las características peculiares de estas especialidades dentro del sector de la CONSTRUCCIÓN, y puesto que ésta excluye a dichos especialistas de la tabla de rendimientos del Convenio Colectivo Provincial para Construcción y Obras Públicas de Cáceres y su Provincia, las partes signatarias del Convenio Provincial.

ACUERDAN

Primero

Aplicar el Convenio Provincial de la Construcción y Obras Públicas, en los aspectos no especificados en este Anexo, a los subsectores del Yeso y la Escayola.

Segundo

Se convienen las siguientes materias, de exclusiva aplicación para los subsectores del Yeso y de la Escayola, respectivamente:

1.- SUBSECTOR DEL YESO.

a) Rendimientos. Se fija una tabla de rendimientos consistente en 650 metros cuadrados de media mensual de lucido de yeso a buena vista y a cinta corrida en toda clase de tajos. No obstante, los lucidos en cajas de escaleras guardarán la proporción por planta con las viviendas realizadas en la misma por cada trabajador.

Los materiales, tanto de yeso como de agua, se encontrarán en la planta en la que se estén realizando los trabajos.

En los remates de obras no se exigirán rendimientos y se abonarán los salarios que figuran en el presente Anexo.

Cuando el Oficial tenga a su cargo un ayudante, los rendimientos serán de 1.150 metros cuadrados de media mensual de lucido de yeso a buena vista y a cinta corrida en toda clase de tajos.

A los efectos de comprobación de los rendimientos, se efectuará una medición con carácter mensual, guardando la tabla de rendimientos relación con los días de trabajo efectivo, disminuyendo ésta en 25 metros cuadrados para el Oficial cada día de fiesta al mes considerada como abonable y no recuperable, y en 40 metros cuadrados cuando el Oficial tenga a su cargo un Ayudante.

b) Plus de Productividad. Aquellos trabajadores que al cabo del mes sobrepasen los rendimientos establecidos en este Anexo, percibirán, en concepto de Plus de Productividad, 2,25 euros por metro cuadrado sobre aquéllos que excedan del mínimo establecido en el presente Anexo. Así mismo, se abonarán de forma independiente de los conceptos salariales y extrasalariales los siguientes trabajos:

Guardavivos: Se abonará la colocación de cada unidad a razón de 1,83 euros.

Rodapiés: En aquellos tajos en los que se encuentre colocado el rodapié y por consiguiente haya que rematarlo, así como en los que esté colocado el suelo adecuado, el remate sobre éste para la colocación del rodapiés, se abonará por este concepto la cantidad de 66,61 euros por vivienda. En los locales comerciales o construcción de características distintas a la vivienda, se abonará por este concepto la cantidad de 0,63 euros por metro lineal.

Caja de escaleras: Cuando haya que realizar trabajos en cajas de escaleras que no corresponden con las viviendas realizadas, o el tajo en que se esté realizando el trabajo exceda de tres metros de altura, los rendimientos establecidos se reducirán en el 25 por ciento (487,50 metros cuadrados), abonándose el exceso en concepto de Plus de Productividad la cantidad de 2,82 euros metro cuadrado. Este mismo tratamiento se aplicará a las obras en las que sólo se luzcan los techos y las cajas de escaleras.

Regla: Siempre que se ponga la regla y el trabajo quede en perfectas condiciones se pagará a razón de 52,47 euros por vivienda. El encargado de la obra decidirá en definitiva sobre la perfecta ejecución de esta tarea en caso de desavenencia entre las partes.

2.- SUBSECTOR DE LA ESCAYOLA.

a) Rendimientos. Se fija una tabla de rendimientos en obra libre, consistente en los siguientes, según el tipo de trabajo que se realice:

Techo Liso:	314	metros cuadrados/mes.
Moldura:	820	metros cuadrados/mes.
Vigas:	209	metros cuadrados/mes.
Foso:	398	metros cuadrados/mes.

A los efectos de comprobación de los rendimientos, se efectuará una medición con carácter mensual. Los rendimientos mensuales

se obtienen de multiplicar el rendimiento diario por 21 días de trabajo efectivo.

Las condiciones económicas reflejadas en el presente Anexo están directamente relacionadas con la tabla de rendimientos, por lo que aquellos trabajadores que no lleguen a los rendimientos mínimos percibirán las condiciones económicas del Convenio Provincial de la Construcción y Obras Públicas de Cáceres 1998, tal como venían haciendo cuando no se exigían rendimientos.

b) Plus de productividad. Aquellos trabajadores que sobrepasen los rendimientos mínimos establecidos en el apartado anterior, percibirán, en concepto de Plus de Productividad, las cantidades que a continuación se detallan:

Techo Liso:	3,71 euros/metro cuadrado.
Moldura:	1,62 euros/metro lineal.
Vigas:	5,61 euros/metro lineal.
Foso:	3,03 euros/metro lineal.

Los restantes trabajos se abonarán según acuerden empresa y trabajador.

Tanto para el Subsector del Yeso como para el de la Escayola, se efectuará una medición mensual, cuyo resultado será firmado por la empresa y el trabajador.

Tercero

Los trabajadores que realicen los rendimientos mínimos establecidos tendrán derecho a las siguientes percepciones:

Salario base mensual convenido:	741,60 euros.
Gratificación extraordinaria de Junio:	829,17 euros.
Gratificación extraordinaria de Diciembre:	829,17 euros.
Vacaciones:	829,17 euros.
Indemnización por despido:	
— Cuando sea del 4,5%:	1,50 euros.
— Cuando sea del 7%:	2,34 euros.

Desgaste de herramientas: Los oficiales y ayudantes que aporten herramientas propias percibirán un Plus Extrasalarial por este concepto, en la cuantía de 14,83 euros. El valor día efectivamente trabajado se abonará a razón de 0,70 euros.

Pluses de asistencia y locomoción: Serán los correspondientes al nivel IX (Oficial 2ª) del Convenio de Construcción y Obras Públicas, es decir, de 139,05 euros y 47,59 euros, respectivamente.

El presente Anexo tiene vigencia de un año, l de enero de 2002 al 31 de diciembre de 2002, y sus efectos económicos tienen carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2002, con independencia de la fecha de su publicación en el D.O.E.

Denuncia

Para dar cumplimiento a lo previsto en el Artículo 82-2 d) del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, las partes signatarias hacen constar expresamente que el presente acuerdo no precisa denuncia previa para su total extinción el 31 de diciembre de 2002.

ANEXO VI
TABLA DE ANTIGÜEDADES

TABLA DE ANTIGÜEDADES								
NIVELES		5%	10%	17%	24%	31%	38%	45%
II	a)	14'15	28'29	48'10	67'90	87'71	107'52	127'32
	b)	10'99	21'98	37'36	52'75	68'13	83'52	98'90
	c)	8'45	16'89	28'72	40'54	52'37	64'20	76'02
III	a)	11'96	23'91	40'66	57'40	74'14	90'89	107'63
	b)	10'89	21'77	37'02	52'26	67'51	82'75	97'99
	c)	8'35	16'69	28'37	40'06	51'74	63'42	75'11
IV	a)	11'63	23'25	39'53	55'81	72'09	88'36	104'64
	b)	10'79	21'57	36'67	51'78	66'88	81'98	97'08
	c)	8'25	16'49	27'98	39'58	51'13	62'67	74'21
V	a)	11'37	22'74	38'66	54'58	70'49	86'41	102'33
	b)	10'69	21'37	36'33	51'30	66'26	81'21	96'18
	c)	8'14	16'29	27'69	39'09	50'50	61'90	73'30
VI	a)	11'18	22'36	38'00	53'65	69'30	84'95	100'60
	b)	10'59	21'17	35'99	50'82	65'63	80'46	95'27
	c)	8'05	16'09	27'35	38'61	49'87	61'13	72'39
VII	a)	10'96	21'94	37'29	52'64	67'99	83'35	98'70
	b)	10'59	21'17	35'99	50'82	65'63	80'46	95'27
	c)	8'05	16'09	27'35	38'61	49'87	61'13	72'39
VIII	a)	10'82	21'64	36'78	51'93	67'08	82'22	97'38
	b)	10'59	21'17	35'99	50'82	65'63	80'46	95'27
	c)	8'05	16'09	27'35	38'61	49'87	61'13	72'39
IX	a)	10'69	21'38	36'35	51'31	66'28	81'25	96'22
	b)	10'59	21'17	35'99	50'82	65'63	80'46	95'27
	c)	8'05	16'09	27'35	38'61	49'87	61'13	72'39
X	a)	10'63	21'26	36'16	51'04	65'93	80'81	95'69
	b)	10'59	21'17	35'99	50'82	65'63	80'46	95'27
	c)	8'05	16'09	27'35	38'61	49'87	61'13	72'39
XI	a)	10'60	21'20	36'02	50'86	65'70	80'53	95'36
	b)	10'59	21'17	35'99	50'82	65'63	80'46	95'27
	c)	8'05	16'09	27'35	38'61	49'87	61'13	72'39
XII	a)	10'57	21'14	35'95	50'74	65'54	80'34	92'44
	b)	10'59	21'17	35'99	50'82	65'63	80'46	95'27
	c)	8'05	16'09	27'35	38'61	49'87	61'13	72'39

a) = Para Salarios.
b) = Para gratificaciones extraordinarias
c) = Para beneficios

ANEXO VII

CALENDARIO LABORAL PARA EL AÑO 2003

Conforme dispone el Art. 72.5 del Convenio General del Sector de la Construcción, se establece por las partes firmantes del Convenio el presente calendario, que distribuye la jornada laboral pactada.

Siguiendo lo establecido en el Art. 52 del Convenio Provincial, la jornada ordinaria anual durante el año 2003, será de 1.752 horas de trabajo efectivo.

Analizado el calendario de días festivos para el año 2003, publicado en el BOE de 31 de octubre de 2002 y en el DOE de 17 de septiembre de 2002, resulta una diferencia de 72 horas, o lo que es lo mismo, de 9 días, a razón de 8 horas diarias de trabajo.

En consecuencia, las partes firmantes toman los siguientes acuerdos:

1. Se establecen como días festivos de convenio para el sector de la construcción y las obras públicas de la provincia de Cáceres durante el año 2003, los siguientes:

- Un día a determinar durante las ferias y fiestas de cada localidad.
- Un día de asuntos propios del trabajador, a determinar.
- Los días 2 y 3 de enero.
- El día 21 de abril.
- El día 2 de mayo.
- Los días 24, 26 y 31 de diciembre.

2. Estos días no son computables a los efectos del disfrute de vacaciones.

3. El calendario establecido, de conformidad con lo previsto en el Art. 72.5 del Convenio General del Sector de la Construcción vigente, operará siempre que no se pacte entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores una readaptación distinta en los diferentes centros de trabajo.

4. Siguiendo lo previsto en el Art. 72.7 del citado Convenio General, en cada centro de trabajo la empresa expondrá en lugar visible el calendario laboral pactado a nivel de convenio provincial o, en su caso, del propio centro de trabajo.

RESOLUCIÓN de 21 de noviembre de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S.A., para los trabajadores de las Áreas de Gestión de Mérida y Plasencia. (Expte.: 11/2002).

VISTO: El texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S.A., para los Trabajadores de las Áreas de Gestión de Mérida y Plasencia, con Código Informático 8100081 de ámbito de Comunidad Autónoma, suscrito el 5-11-2002, por los representantes de la empresa, en representación de una parte, y por el sindicato UGT de otra; y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 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); art. 2.c) del Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (BOE de 6-6-81); 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 de trabajo (ejecución de la legislación laboral) (BOE de 17-5-95); Decreto del Presidente 5/2000, de 8 de febrero, por el que se asignan competencias a la Consejería de Trabajo (DOE de 10-2-2000); Decreto 6/2000, de 8 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Trabajo (DOE de 10-2-2000); y Decreto 22/1996, de 19 de febrero, sobre distribución de competencias en materia laboral (DOE de 27-2-96);

Esta Dirección General de Trabajo Acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Dirección General de Trabajo de la Consejería del mismo nombre, con el número 11/2002, con notificación de ello a las partes firmantes.

Segundo.- Disponer su publicación en el "Diario Oficial de Extremadura".

Mérida, 21 de noviembre de 2002.

El Director General de Trabajo,
JOSÉ LUIS VILLAR RODRÍGUEZ