

Cuarta.- Los sindicatos firmantes y la Mancomunidad negociarán los fondos adicionales que, en su caso, se pudieran aplicar durante la vigencia del presente Convenio.

Quinta.- La cuantía prevista en los Capítulos III y VII, referentes a Derechos y Mejoras Sociales y Fondo de ayuda a los sindicatos, se incrementarán durante la vigencia de este Acuerdo según el I.P.C. real de los años sucesivos.

#### DISPOSICIÓN TRANSITORIA

La Mancomunidad de Municipios Sierra de Hornachos se compromete a presupuestar para el ejercicio 2002 las cuantías necesarias para atender los desajustes salariales fruto de la catalogación de puestos de trabajo y la relación de dichos puestos de trabajo. En ningún caso, estas cuantías presupuestarias afectarán a lo establecido en la disposición adicional quinta.

#### DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Quedan derogados cuantos acuerdos, disposiciones o resoluciones de igual o inferior rango que contraigan o se opongan a lo establecido en el presente Convenio.

#### DISPOSICIÓN FINAL

Sin perjuicio de que la firma del presente Convenio pudiera formalizarse con posterioridad al día 1 de enero de 2002, éste estará vigente desde esa fecha hasta el día 31 de diciembre del 2003.

*RESOLUCIÓN de 11 de diciembre de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se determina la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo del sector de Construcción y Obras Públicas de la provincia de Badajoz. Asiento 59/2002.*

VISTO: el texto de convenio colectivo de trabajo para el sector de CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ, con código informático 060175, una vez subsanadas por acuerdo de la Comisión Negociadora las deficiencias advertidas mediante formal requerimiento; Convenio que fue suscrito el 30 de octubre de 2002 por la Comisión Negociadora, integrada por la Asociación de Empresarios de Construcción de la Provincia de Badajoz (APDECOBA), de una parte, y por los Sindicatos de UGT y CC.OO., en representación de los trabajadores, de otra, de conformidad

con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (B.O.E. 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) (B.O.E. 17-5-95); Decreto del Presidente 2/2000, de 31 de enero, por el que se modifica la denominación de la Consejería de Presidencia y Trabajo, se crea la Consejería de Trabajo y se asignan competencias (D.O.E. 1-2-2000); Decreto 6/2000, de 8 de febrero, sobre estructura orgánica de la Consejería de Trabajo (D.O.E. 10-2-2000), y Decreto 22/1996, de 19 de febrero, sobre distribución de competencias en materia laboral (D.O.E. 27-2-96), esta Dirección General de Trabajo de la Consejería del mismo nombre de la Junta de Extremadura

#### 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 la publicación, en el Boletín Oficial de la Provincia —BOP— y en el Diario Oficial de Extremadura —DOE—, del texto de Convenio que acompaña a esta Resolución.

Mérida, 11 de diciembre de 2002.

El Director General de Trabajo,  
JOSÉ LUIS VILLAR RODRÍGUEZ

### CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE BADAJOZ Y SU PROVINCIA 2002-2006

#### TÍTULO PRELIMINAR

#### CAPÍTULO I.- NORMAS ESTRUCTURALES

Artículo 1.- Partes Signatarias (Preámbulo).

a) El presente Convenio es concertado de una parte por la Asociación Provincial de empresarios de la Construcción de Badajoz (APDECOBA), y de otra parte por las Centrales Sindicales: la Federación Regional de la Construcción, Madera y Afines de CC.OO. (FECOMA-CC.OO.) y Metal, Construcción y Afines, Federación Regional de la U.G.T. (MCA-UGT), en representación empresarial y, de otra parte en representación laboral.

b) Ambas se reconocen mutuamente representación suficiente y legitimación para la firma del presente Convenio.

## CAPÍTULO II.- CONDICIONES GENERALES

### Artículo 2.- Ámbito territorial y funcional.

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

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

2. Todas estas actividades se relacionan y detallan en Anexo del presente Convenio.

### Artículo 3.- Vigencia, duración y denuncia.

Dada su vocación de permanencia y estabilidad normativa, el presente Convenio extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2006 y entrará en vigor a partir de su publicación en el Diario Oficial de Extremadura (D.O.E.).

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

Las tablas salariales anexas a este Convenio surtirán efecto desde el 1 de enero de 2002 a 31 de diciembre de 2002.

Estarán sujetas a la Negociación anual las siguientes materias:

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

— Cualesquiera otras materias remitidas expresamente por los Convenios de ámbito superior a los de ámbito inferior.

### PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA PARA LA REVISIÓN DEL CONVENIO

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

2. La parte que formule la denuncia deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, a la Dirección General de Trabajo.

### Artículo 4.- Derechos adquiridos y condiciones más beneficiosas.

Se respetarán las condiciones pactadas superiores a título personal que tengan establecidas las empresas al entrar en vigor este Convenio, siempre y cuando fuesen más favorables consideradas en su conjunto y en cómputo anual, respecto a los conceptos cuantificables.

### Artículo 5.- Vinculación a la totalidad.

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

### Artículo 6.- Comisión paritaria. Composición y funciones.

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

#### APDECOPA:

- D. Javier Peinado (C. Manuel Peinado, S.A.).
- D. Juan Miguel Romero (NEXO, Entrecanales Cubiertas, S.A.).
- D. Atanasio García (M. Joca, S.A.).
- D. Máximo Cortés (Diseños y Construcciones de Extremadura).

MCA UGT:

D. Elías Mateos Mateos.

D. Luis Gordillo Moreno.

FECOMA CC.OO.

D. Mateo Guerra Macías.

D. Miguel Ángel López Peña.

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

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

#### FUNCIONES Y PROCEDIMIENTOS DE LA COMISIÓN PARITARIA

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

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

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

respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido el plazo previsto en el siguiente apartado 5 sin que se haya emitido resolución o dictamen.

3. Las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita, y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito-propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

4. La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

5. La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

6. Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (A.S.E.C. II) y de su Reglamento de Aplicación, publicados en el 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 CREEX, la Unión Regional de Comisiones Obreras de Extremadura y la Unión General de Trabajadores de Extremadura.

### TÍTULO I

#### CAPÍTULO I.- CONDICIONES GENERALES DE INGRESO

Artículo 7.- 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 celebren, deban o no formalizarse por escrito.

3. Hasta tanto no se produzca el desarrollo aludido, la comunicación será referida de los contratos de trabajo, se efectuará mediante la presentación en las oficinas públicas de empleo copia del contrato de trabajo.

#### Artículo 8.- 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 9.- Reconocimientos médicos.

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

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

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

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

3. La Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud estudiará en el futuro la posibilidad y conveniencia de establecer los aspectos mínimos que deba comprender todo reconocimiento médico.

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

4. En ningún caso, los costes de estos reconocimientos médicos podrán ser a cargo del trabajador y, en los periódicos, además,

los gastos de desplazamiento originados por los mismos, serán a cargo de la respectiva empresa, quién podrá concertar dichos reconocimientos con organismo o mutua competente.

#### Artículo 10.- Periodo de prueba.

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

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

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

4. Los titulares de la 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 periodo de prueba para los trabajos de su categoría profesional, siempre que conste en la cartilla profesional haber acreditado su cumplimiento en cualquier empresa anterior.

### CAPÍTULO II.- CONTRATACIÓN

#### Artículo 11.- 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 el Convenio General del Sector de la Construcción.

#### Artículo 12.- Contrato 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 13.- 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 contrato es para una sola obra, con independencia de su duración y terminará cuando finalicen los trabajos del oficio y categoría del trabajador en dicha obra.

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 periodo 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 Anexo.

4. El cese de los trabajadores deberá producirse cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra hagan innecesario el número de los contratados para su ejecución, debiendo reducirse éste de acuerdo con la disminución real del volumen de obra realizada.

Este cese deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación de quince días naturales. No obstante, el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable. Todo ello, sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de 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, dispondrán, en su caso, de un plazo máximo improrrogable de una semana para su constatación, a contar desde la notificación. El empresario contrae también la obligación de ofrecer de nuevo un empleo al trabajador cuando las causas de paralización de la obra hubieran desaparecido. Dicha obligación se entenderá extinguida cuando la paralización se convierta en definitiva. Previo acuerdo entre las partes, el personal afectado por esta terminación de obra podrá incluirse en lo regulado en el apartado 2.

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

6. En todos los supuestos regulados en los apartados anteriores, y según lo previsto en el 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 convenio aplicable, devengados durante la vigencia del contrato.

#### Artículo 14.- 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, exceptuando 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 del convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato. Esta indemnización tendrá la consideración establecida por la normativa específica de aplicación, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 49.1.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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 periodo de dieciocho meses, computándose dicha duración desde que se produzca la causa que justifica su celebración. En tal supuesto, se considerará que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato en los casos previstos en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, cuando se incremente el volumen de trabajo, o se considere necesario aumentar el número de personas que realicen un determinado trabajo o presten un servicio.

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

#### 4. Contrato para la Formación.

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

4.2. De conformidad con lo establecido en el apartado 2 de la Disposición Transitoria Primera del CGSC, la presente regulación sustituye íntegramente lo establecido en esta materia en los convenios colectivos provinciales o en su caso autonómicos, sin perjuicio de lo estipulado en los apartados 4.9 y 4.10 del presente artículo.

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

4.4. Sin perjuicio de la posible adaptación a nuevas tecnologías y a resultas de la clasificación profesional actualmente prevista en su artículo 32, podrán ser objeto de este contrato para la formación los oficios incluidos en los niveles VIII y IX de la disposición transitoria primera del CGSC.

4.5. El contrato para la formación se podrá celebrar con trabajadores que hayan cumplido los 16 años y sean menores de 21 años que no tenga titulación requerida para formalizar contrato en prácticas en el oficio o puesto objeto de formación o aprobado algún curso de Formación Profesional ocupacional homologado de la misma especialidad y con un número de horas teóricas equivalente o superior a las previstas para la formación.

4.6. 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.

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

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

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

Cuando se celebre por un plazo inferior al máximo establecido en el párrafo anterior, podrá prorrogarse antes de su terminación por acuerdo entre las partes, una o más veces, por periodos no inferiores a seis meses, sin que el tiempo acumulado, incluido el de las prórrogas, pueda exceder del referido plazo máximo. El preaviso de finalización del contrato deberá ajustarse a los plazos y forma que indica el art. 13.

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

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

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.

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

## TABLAS SALARIALES DE CONTRATADOS PARA LA FORMACIÓN

(Excepto colectivos apartado 4.6 de este artículo)

1 <sup>er</sup> año	60%
2 <sup>o</sup> año	70%
3 <sup>er</sup> año	85%

Colectivos del apartado 4.6 de este artículo

1 <sup>er</sup> año	95%
2 <sup>o</sup> 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.

4.11. Los pluses extrasalariales regulados en este Convenio, se devengarán por los contratados en formación en igual cuantía que el señalado en el respectivo convenio colectivo provincial para el resto de los trabajadores, durante los días que dure el contrato.

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

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

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

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

### Artículo 15.- 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 artículo 32 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 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 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 16.- 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. 2<sup>o</sup>, apartado b) y el Anexo del presente Convenio Colectivo, 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 periodo 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 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- b) Trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado anterior, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.
- c) Trabajadores de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación que perdure en la siguiente contrata, aunque no lleven los cuatro meses de antigüedad.
- d) Trabajadores que sustituyan a otros que se jubilen, de forma parcial o total, dentro de los últimos cuatro meses anteriores a la finalización efectiva de la contrata.

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

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

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

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

### CAPÍTULO III.- PRODUCTIVIDAD Y TABLAS DE RENDIMIENTOS

Artículo 17.- Tablas de rendimientos.

Mientras la Comisión creada al efecto en el Convenio General no acuerde otras Tablas de Rendimientos diferentes a las actuales, las tablas de rendimientos mínimos publicadas en el Boletín Oficial

de la Provincia (B.O.P.) nº 164, de fecha 16 de julio de 1993, forman parte integrante del presente convenio colectivo y se incorporarán como parte inseparable del mismo. Dichas tablas serán de general aplicación en todas las relaciones laborales que se establezcan a partir de su entrada en vigor.

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

### CAPÍTULO IV.- PERCEPCIONES ECONÓMICAS: CONCEPTO Y ESTRUCTURA

Artículo 18.- Condiciones económicas.

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

Artículo 19.- Estructura de las percepciones económicas.

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

a) Los conceptos son los siguientes:

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

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

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

d) En pluses extrasalariales se consideran incluidos cuantos conceptos se pacten en los Convenios, de carácter indemnizatorio de gastos originados al trabajador por la presentación de su trabajo, tales como distancia, transporte, recorrido, herramientas y ropa de trabajo.

Artículo 20.- Devengo y pago 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 especifican en las tablas Anexas.

2. Los pluses salariales de Convenio se devengarán durante los días efectivamente trabajados, por los importes que, para cada categoría y nivel, se especifican en las tablas Anexas.

3. Los pluses extrasalariales de Convenio se devengarán durante los días de asistencia al trabajo, por los importes que, para categoría y nivel, se especifican en las tablas Anexas.

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

a) Paga de Junio: de 1 de enero a 30 de junio.

b) Paga de Navidad: de 1 de julio a 31 de diciembre.

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

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

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

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

9. El trabajador deberá facilitar a la empresa, al tiempo de su ingreso o incorporación a la misma, su Número de Identificación Fiscal (NIF), de conformidad con la normativa aplicable al respecto.

10. El trabajador deberá firmar el documento de situación familiar a efectos de practicarle la retención por IRPF, si así procede.

Artículo 21.- Absorción y compensación.

A la entrada en vigor de un nuevo Convenio o disposición legal aplicables, las empresas afectadas podrán absorber y compensar

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

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

Artículo 22.- Antigüedad consolidada.

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

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

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

b) Los importes obtenidos, al amparo de lo previsto en la letra a) se mantendrán invariables y por tiempo indefinido como un complemento retributivo "ad personal", 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 personal", se reflejará en los recibos oficiales de salario con la denominación de "antigüedad consolidada".

Artículo 23.- Gratificaciones extraordinarias y su devengo.

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

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

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

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

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

- a) El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre natural, devengará la paga en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el mismo.
- b) Al personal que cese en el semestre respectivo, se le hará 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 24.- 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 la cantidades que se detallan:

Grados de discapacidad Comprendido entre el	Importe bruto por mes natural del complemento
13% y 22%	15 euros
23% y 32%	21 euros
33% o superior	30 euros

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

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

#### Artículo 25.- Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.

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

un incremento del 20% sobre su salario base. Si estas funciones se efectuaran durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el plus será del 10%.

2. Las cantidades iguales o superiores al plus fijado en este artículo que estén establecidas o se establezcan por las empresas, serán respetadas siempre que hayan sido concedidas por los conceptos de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, en cuyo caso no será exigible el abono de los incrementos fijados en este artículo.

Tampoco vendrán obligadas a satisfacer los citados aumentos, aquellas empresas que los tengan incluidos, en igual o superior cuantía, en el salario de calificación del puesto de trabajo.

3. Si por cualquier causa desaparecieran las condiciones de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, dejarán de abonarse los indicados incrementos, no teniendo por tanto carácter consolidable.

4. En caso de discrepancia entre las partes sobre si un determinado trabajo, labor o actividad debe calificarse como excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso, corresponde a la Jurisdicción Competente, resolver lo procedente.

5. Las partes firmantes reconocen la importancia que tiene para el conjunto del sector la progresiva desaparición de este tipo de trabajos o, cuando menos, la reducción al mínimo posible de las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad que repercuten negativamente en la salud y seguridad de los trabajadores, teniendo, en cualquier caso, estos trabajos carácter transitorio y coyuntural.

#### Artículo 26.- 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 27.- Plus de Asistencia y Actividad (Salarial).

Su cuantía será la que se determina en las tablas anexas a este Convenio.

El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada mes percibirá este Plus en proporción al tiempo trabajado durante el

mismo. La proporción día se calculará multiplicando los días efectivamente trabajados por las cantidades reflejadas en las tablas de remuneración anexas.

En caso de que el trabajador solicite su baja voluntaria, incumpliendo el plazo de preaviso previsto en el artículo 46 de este Convenio, perderá la parte de Plus de Asistencia correspondiente a los días que demoró la obligación de comunicar la baja.

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

**Artículo 28.- Pluses extrasalariales.**

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

2. Otros pluses extrasalariales, como los de herramientas y ropa de trabajo, para compensar los gastos originados al trabajador.

**Artículo 29.- Desgaste de herramientas.**

Las Empresas se comprometen a facilitar a los trabajadores las herramientas de mano necesarias para la realización de su trabajo. En el supuesto de que la Empresa no proporcione las herramientas necesarias a los trabajadores percibirán por el concepto indicado la cantidad por día de trabajo que se refleja en las tablas salariales anexas, tanto para el Oficial como para el Ayudante.

**Artículo 30.- Horas extraordinarias.**

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

1. Se consideran horas extraordinarias estructurales las motivadas por pedidos o puntas de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno y pérdida o deterioro de la producción, o por cualquier circunstancia de carácter estructural que altere el proceso normal de producción.

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

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

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

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

**Artículo 31.- Incapacidad temporal.**

Con independencia de las prestaciones por I.T. a cargo de la Entidad Gestora las Empresas abonarán a los trabajadores un complemento que sumado a las prestaciones complementarias garanticen el 100 por 100 del salario base, plus salarial o asistencia y demás concepto salariales fijados en este Convenio.

**Artículo 32.- Indemnizaciones.**

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

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

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

En el año 2002	36.000
En el año 2003	38.000
En el año 2004	39.000
En el año 2005	39.000
En el año 2006	40.000

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

En el año 2002	20.000
En el año 2003	21.000
En el año 2004	22.000
En el año 2005	22.000
En el año 2006	23.000

2. Salvo designación expresa de beneficiarios por el asegurado, la indemnización se hará efectiva al trabajador accidentado o, en caso de fallecimiento, a los herederos legales del trabajador.

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

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

5. Las indemnizaciones pactadas entrarán en vigor a partir del día 10 de septiembre de 2002.

#### CAPÍTULO VI.- TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 33.- Jornada de trabajo.

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

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. A estos efectos y para el año 2002, se declaran días festivos, no recuperables los siguientes:

- 18 de marzo.
- 16 de agosto.
- 11 de octubre.
- 24 y 31 de diciembre.
- 1 en las Ferias o fiestas de cada localidad. (En Badajoz capital será el día 25 de junio).

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

Igualmente se declarará día festivo no recuperable 1 día y medio (12 horas de trabajo efectivo), cuyo disfrute será pactado con carácter individual en el seno de las empresas. En el supuesto de que los trabajadores no disfrutasen de este día y medio, las empresas abonarán la parte proporcional que corresponda a cada trabajador en base a su antigüedad en la empresa (a razón de una hora por mes).

De conformidad con lo establecido en el artículo 34, el horario de trabajo estará establecido entre las 8 y la 20 horas de lunes a viernes salvo pacto colectivo en contrario, que se podrá adoptar en el seno de cada centro de trabajo.

3. Se entiende como trabajo efectivo la presencia del trabajador en el puesto de trabajo y dedicado al mismo.

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

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

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

5. Las Empresas que, de acuerdo con la representación legal de los trabajadores, establezcan un calendario distribuyendo la jornada laboral pactada, antes del día 30 de enero de cada año, en los centros estables y en las obras, con objeto de coordinar las actividades en la empresa, se registrarán por el mismo. En dicho calendario se establecerán los días laborables y las horas diarias, que no podrán ser más de nueve.

6. En ausencia de calendario pactado en los centros de trabajo en los plazos previstos, se observará el calendario establecido en el presente Convenio Provincial. Las partes firmantes se comprometen a reunirse antes del 30 de noviembre de cada año para iniciar la negociación del calendario anual.

7. La jornada de los trabajadores con funciones de mantenimiento y reparación de instalaciones o maquinaria, necesarias para la reanudación o continuidad del proceso productivo, así como del personal que ponga en marcha o cierre el trabajo de los demás, podrá ampliarse por el tiempo preciso, sin que el exceso sobre la jornada ordinaria se compute como horas extraordinarias, debiendo abonarse, como mínimo, a prorrata del valor de la hora extraordinaria de trabajo.

Artículo 34.- Horario de trabajo.

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

a) En las obras, almacenes, parques y talleres, así como en sus oficinas, el horario estará establecido entre las 8 y las 20 horas de lunes a viernes, salvo pacto colectivo en contrario, que se podrá adoptar en el seno de cada centro de trabajo.

b) La puntualidad es de necesaria observancia y se exigirá a todos los trabajadores afectados por este Convenio. Se entiende por puntualidad la presencia personal a las horas de comienzo de la jornada en su Centro de Trabajo y con la ropa de trabajo puesta, así como el no abandonar el trabajo antes de la hora de terminación.

c) Se respetarán, en materia de jornada y horario, las condiciones más beneficiosas que tengan establecidas las Empresas.

#### Artículo 35.- Recuperación de horas no trabajadas.

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

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

#### Artículo 36.- Jornadas especiales.

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

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

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

c) Los trabajos en los denominados “cajones de aire comprimido”, tendrán la duración que señala la Orden Ministerial de 20 de enero de 1956.

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

#### Artículo 37.- Vacaciones.

1. El personal afectado por el presente Convenio, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un periodo de vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales de duración, iniciándose, en cualquier caso, su disfrute, en día laborable que no sea viernes.

Si alguno de los días de “Convenio”, no recuperables, pactados a nivel provincial coincidiese con el periodo de vacaciones, no se computará a efectos de la duración de las mismas.

2. Las vacaciones se disfrutarán por años naturales. El primer año de prestación de servicios en la empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante dicho año.

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 38.- Permisos y licencias.

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

- a) Quince días naturales, en caso de matrimonio.
- b) Dos días naturales de los cuales al menos uno deberá ser laborable, por nacimiento o adopción de un hijo.
- c) Un día, por matrimonio de hijo.
- d) Tres días naturales, por fallecimiento del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- e) Dos días naturales, por enfermedad, accidente u hospitalización del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- f) Un día, por traslado del domicilio habitual.
- g) Por el tiempo necesario, para concurrir a exámenes, como consecuencia de los estudios que esté realizando en centros de enseñanza, universitarios o de formación profesional de carácter público o privado, reconocidos.

Cuando por los motivos expresados en los apartados b), c), d) y e), el trabajador necesite efectuar un desplazamiento al efecto, los plazos señalados en los mismos se incrementarán en dos días naturales.

Los supuestos contemplados en los apartados precedentes cuándo concurren las circunstancias previstas en los mismos se extenderán asimismo a las parejas de hecho siempre que consten inscritas en el registro correspondiente.

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

En el supuesto de que, por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo público, el trabajador perciba una compensación económica,

cualquiera que sea su denominación, se descontará el importe de la misma de la retribución a que tuviera derecho en la empresa.

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

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

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

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

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

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

#### CAPÍTULO VII.- MOVILIDAD FUNCIONAL

##### Artículo 39.- Cambio de puesto de trabajo.

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

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

#### Artículo 40.- Trabajos de superior categoría.

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

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

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

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

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

#### Artículo 41.- Trabajos de inferior categoría.

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

2. A un trabajador no se le podrá imponer la realización de trabajos propios de categoría inferior durante más de tres meses al año, mientras todos los trabajadores de la misma categoría no hayan

rotado en la realización de dichas tareas. No se considerarán, a efectos del cómputo, los supuestos de avería o fuerza mayor.

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

#### Artículo 42.- Personal de capacidad disminuida.

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

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

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

#### Artículo 43.- Trabajos susceptibles de originar un perjuicio para la salud sin merma de la capacidad laboral.

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

4. Si el trabajador no estuviese conforme con el cambio de puesto, podrá interponer la oportuna reclamación ante la jurisdicción competente.

### CAPÍTULO VIII.- MOVILIDAD GEOGRÁFICA

#### Artículo 44.- 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% de la dieta completa.

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

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

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

7. La cuantía de las Dietas y Medias Dietas, para los niveles IV y siguientes, será la que se determine anualmente y figure en las tablas salariales anexas al presente Convenio.

#### Artículo 45.- Kilometraje.

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

Los trabajadores que con autorización de la Empresa utilicen vehículos de su propiedad en sus desplazamientos tendrán derecho a la percepción de la cuantía por kilometro recorrido que se determine anualmente y figure en las tablas salariales anexas al presente convenio.

### CAPÍTULO IX.- SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

#### Artículo 46.- Bajas voluntarias.

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

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

En caso de que el trabajador solicite su baja voluntaria, incumpliendo el plazo de preaviso previsto, perderá la parte del plus salarial correspondiente a los días que demoró la obligación de comunicar la baja.

#### Artículo 47.- Finiquitos.

1. El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador, para que surta plenos efectos liberatorios, deberá ser conforme al modelo que figura como Anexo de este Convenio y con los requisitos y formalidades establecidos en los números siguientes. La Confederación Nacional de la Construcción lo editará y proveerá de ejemplares a todas las organizaciones patronales provinciales.

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

3. El recibo de finiquito será expedido por APDECOBA, numerado, sellado y fechado y tendrá validez únicamente dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido. Esta Organización patronal, vendrá obligada a llevar un registro que contenga los datos anteriormente expresados.

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

5. En los supuestos de extinción de contrato por voluntad del trabajador, no serán de aplicación los apartados 2 y 3 de este artículo.

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

#### Artículo 48.- Jubilación.

1. Se reconocen dos clases distintas de jubilación, como medidas 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 periodo mínimo legal de carencia para obtenerla.

## B. Jubilación anticipada.

Se estará a lo dispuesto al respecto en la legislación vigente en cada momento.

## TÍTULO II REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

### Artículo 49.- Representantes de los trabajadores.

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

El número de horas para los Representantes de los Trabajadores se establece en 27 horas mensuales.

## TÍTULO III DE LA FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN

### Artículo 50.- Aportación a la fundación laboral de la construcción.

1.- La aportación complementaria de las Empresas a la F.L.C. en el año 2002 sera del 0,08% de la masa salarial, establecida ésta sobre la misma base de cálculo de las cuotas de la Seguridad Social de cada trabajador.

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

3.- En lo no estipulado en este convenio Provincial sobre esa materia se estará a lo establecido en los acuerdos Sectoriales Nacionales que se vayan alcanzando durante la vigencia del Convenio General.

## DISPOSICIONES ADICIONALES

### Primera.- Cláusula de garantía

1.- En el supuesto de que el incremento anual del Índice de Precios al Consumo (IPC) al 31 de diciembre de 2002 supere el 2%, correspondiente al IPC previsto para 2002 en los Presupuestos Generales del Estado, se efectuará una revisión económica en el exceso producido, a efectos de que sirva de base para las tablas salariales de los convenios del año siguiente.

2.- Dicha revisión, en su caso, afectará a los conceptos de: Salario Base, Gratificaciones Extraordinarias, Retribución de Vacaciones y Pluses Salariales y Extrasalariales.

3.- Esta cláusula se adaptará al periodo de vigencia del presente Convenio Colectivo.

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

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

Cuarta.- Las organizaciones firmantes del presente Convenio Provincial, 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.

### Quinta.- Gruistas

Dado que la Seguridad de las Grúas Torre, puentes y telescópicas dependen de sus condiciones de utilización y mantenimiento, los trabajadores que manejen las mismas deberán revisar su correcto funcionamiento (antes de iniciarse los Trabajos, conforme con lo establecido en el artículo 73 del Convenio General). En concreto, deberán comprobar el aplomado de la Grúa, su fijación al suelo y, en su caso, el buen estado de la vía.

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

Para compensar esta mayor dedicación, los operadores de Grúa que estén en posesión del título de operador de Grúa Torre al que se refiere la Orden de 1 de marzo de 2001 de la Consejería de Economía, Industria y Comercio de la Junta de Extremadura o reconocimiento de Profesionalidad expedido por la misma, tendrán la consideración de Oficial de Primera Gruista, percibiendo un Plus de 5 euros por día efectivo de trabajo.

Este plus entrará en vigor a partir del día 1 de diciembre de 2002.

### Sexta.- Repercusión de los precios

Las mejoras pactadas en este Convenio suponen un incremento de los precios de la construcción, reservándose las empresas en las revisiones de obras subcontratadas, tengan o no cláusula de revisión tanto oficiales como particulares, así

como los contratos normas del R/D Legislativo 1/95 de 24 de marzo. Por el que se regula el Estatuto de los Trabajadores, así como, a cuantas Normas o Disposiciones legales sean de aplicación.

#### DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA

##### Seguridad y salud en el trabajo

I. En materia de seguridad y salud en el trabajo se estará a lo dispuesto en el Anexo de este Convenio, y que forma con éste un todo orgánico e indivisible.

2. En tanto los poderes públicos finalizan la elaboración de la guía técnica de salud y seguridad en el trabajo para el sector de la construcción, se seguirá aplicando en cuanto no se oponga a lo prescrito en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, lo dispuesto sobre la materia en la derogada Ordenanza Laboral de la Construcción de 28 de agosto de 1970, en su capítulo XVI, excepto las secciones Primera y Segunda.

Elaborada la indicada guía técnica, tras un estudio y análisis de la Comisión Paritaria Nacional, procederán, en su caso, a integrarlo como parte de este Convenio.

## ANEXO I

### CAMPO DE APLICACIÓN DE ESTE CONVENIO

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

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

- Albañilería.
- Hormigón.
- Pintura para decoración y empapelado.
- Carpintería de armar.
- Embaldosado y solado.
- Empedrado y adoquinado.
- Escultura, decoración y escayola.
- Estucado y revocado.
- Piedra y mármol, incluyéndose las fábricas y talleres de sierra y labra, tanto mecánica como manual.
- Portlandistas de obra. Pocería.
- Canteras, graveras, areneras y la explotación y manufactura de tierras industriales, bien explotadas a cielo abierto, galerías o minas y vetas explotadas para uso propio por las empresas dedicadas principalmente a la construcción y obras públicas en general, aunque la producción no se absorba totalmente por las mismas.
- Canteras, graveras y areneras, cuya materia se destine a construcción y obras públicas y no sean explotadas directamente por empresas constructoras.

— Los trabajos que se realicen en los puertos, en tierra firme, muelles y espigones.

— Fabricación de elementos auxiliares y materiales de la construcción para su exclusiva o preferente utilización y consumo, absorbiéndose en las propias obras toda o la mayor parte de dicha producción.

— Regeneración de playas.

— Movimiento de tierras.

— Carpintería utilizada por las empresas de la construcción, bien sea en las obras o en sus talleres; sin embargo, no será de aplicación este Convenio aquellos talleres de carpintería que aún trabajando con elementos para la construcción no pertenezcan a empresas de este ramo.

— Colocación de artículos de piedra artificial, pulimentada o sin pulimentar, así como su fabricación a pie de obra para la utilización exclusiva de la misma.

— Colocación de aislantes en obras, como actividad principal.

— Abastecimiento y saneamiento de aguas, colocación de tuberías y elementos accesorios de las mismas; apertura y cierre de zanjas y sus reparaciones, incluyendo las que se realizan para cualquier clase de instalaciones de suministros, tales como gas, teléfono, electricidad, etc., cuando sea empleado, principalmente, personal de construcción y obras públicas.

— La confección de cañizos y cielos rasos.

— Las empresas inmobiliarias, incluidas las cooperativas de viviendas.

— Las empresas dedicadas al estudio, planeamiento y construcción de obras públicas y particulares (carreteras, viaductos, túneles,

autopistas, pasos elevados) o simplemente a la realización de las obras indicadas.

- La promoción o ejecución de urbanizaciones.
- La promoción de la edificación de inmuebles de cualquier género.
- Empresas dedicadas a cimentaciones y las que realicen sondeos para la construcción principalmente.
- Empresas cuya actividad principal consista en el alquiler de maquinaria y equipo para la construcción, con el personal para su manejo.
- Empresas de rehabilitación, mantenimiento y demolición y derribos de obras.
- Talleres de fabricación de ferralla, cuyo destino principal sea para la construcción.
- Los trabajos verticales de construcción, rehabilitación, reparación y pintura.
- Gestión de residuos en obra. Las de control de calidad para la construcción y obras públicas.

b) La conservación y mantenimiento de autopistas, autovías, carreteras y vías férreas, en desarrollo de lo previsto en el apartado b) del artículo 12 del presente Convenio.

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

En desarrollo de lo dispuesto en el apartado c) del artículo 12 de este Convenio, son aplicables sus preceptos a las relaciones

de trabajo en las empresas dedicadas a la explotación de canteras, graveras y areneras, para la obtención de piedra para la construcción y tierras silíceas refractarias y demás industriales, bien explotadas a cielo abierto, galerías o minas que no se exploten como industria auxiliar de otra principal que se halle reglamentada.

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

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

En desarrollo de lo dispuesto en el apartado d) del artículo 12 de este Convenio, son de aplicación sus preceptos al personal de embarcaciones, artefactos flotantes y explotaciones de ferrocarriles auxiliares de las obras de puertos y, en general, a todos aquellos trabajadores empleados en la construcción o reparación de los mismos, así como las ampliaciones, modificaciones y excepciones que se establezcan para este grupo siempre y cuando el trabajo del mismo se efectúe de manera exclusiva para la construcción y reparación de los puertos.

e) El Comercio de construcción mayoritario y exclusivista.

En desarrollo de lo dispuesto en el apartado e) del artículo 12 de este Convenio, se regirán por el mismo el comercio de cualquiera de los artículos elaborados por empresas incluidas dentro del ámbito de este convenio o destinadas al uso principal de las mismas, con arreglo a sus propias funciones y actividades, siempre que sean mayoristas y exclusivistas.

## ANEXO II

### SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

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

**ANEXO III**  
**MODELO DE RECIBO DE FINIQUITO DE LA RELACIÓN LABORAL**

Nº .....

**RECIBO DE FINIQUITO**

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

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

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

El Trabajador,

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

(1) SÍ o NO

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

Expedido por .....

**SELLO Y FIRMA**

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

ANEXO IV
NOTIFICACIÓN DE SUBCONTRATA EN LA ACTIVIDAD DE CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS

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

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

FIRMA Y SELLO

Fdo.: .....

DNI: .....

Por triplicado

## ANEXO V

EMPRESA .....

TRABAJADOR .....

CATEGORÍA .....

De conformidad con lo estipulado en el artículo 28 del Convenio General del Sector de la Construcción vigente, suscrito con fecha ..... de ..... de 20....., de común acuerdo con la empresa ....., el trabajador acepta prestar su servicios en el centro de trabajo “.....” a partir del día ..... de ..... de 20 .....

Y para que así conste, ambas partes firman el presente acuerdo en ..... a ..... de ..... de 20 .....

El trabajador,

La empresa,

## ANEXO VI

**TABLAS SALARIALES CORRESPONDIENTES AL AÑO 2.002**

Tablas de Retribuciones Diarias en Euros.

	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
Salario Base	19,66	19,66	19,66	19,66	19,66	19,55	19,55
Plus de Asistencia	6,90	6,75	6,45	6,10	5,88	5,74	5,58
Plus Extrasalarial	3,21	3,21	3,21	3,21	3,21	3,21	3,21
Extra Junio	779,36	777,52	775,13	772,42	770,76	765,67	765,19
Extra Vacaciones	779,36	777,52	775,13	772,42	770,76	765,67	765,19
Vacaciones	779,36	777,52	775,13	772,42	770,76	765,67	765,19

## PERSONAL QUE SE RIGE POR ESTA TABLA

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

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

NIVEL VIII.- Oficial de Primera de Oficio.

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

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

NIVEL XI.- Especialista de Segunda. Peón especializado.

NIVEL XII.- Peón ordinario.

## ANEXO VII

### TABLAS SALARIALES CORRESPONDIENTES AL AÑO 2.002.

#### Tablas de Retribuciones Mensuales.

	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
<b>Salario Base</b>	743,44	597,74	592,82	589,31	589,31	589,31	589,31	589,31	589,31	586,74	586,74
<b>Plus Asistencia</b>	174,11	172,58	169,56	160,12	150,70	146,60	140,70	133,25	128,35	124,81	121,70
<b>Plus Extrasalarial</b>	70,35	70,35	70,35	70,35	70,35	70,35	70,35	70,35	70,35	70,35	70,35
<b>Extra Junio</b>	900,59	816,05	806,51	795,74	779,42	777,51	775,11	772,41	770,73	765,65	765,17
<b>Extra Dbre.</b>	900,59	816,05	806,51	795,74	779,42	777,51	775,11	772,41	770,73	765,65	765,17
<b>Vacaciones</b>	900,59	816,05	806,51	795,74	779,42	777,51	775,11	772,41	770,73	765,65	765,17

#### PERSONAL QUE SE RIGE POR ESTA TABLA

NIVEL II.- Personal Titulado Superior.

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

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

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

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

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

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

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

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

## ANEXO VIII

### CÁLCULO HORAS EXTRAS: CONVENIO CONSTRUCCIÓN DE BADAJOZ

(1-1-02 a 31-12-02)

NIVEL II.- .....	12,46
NIVEL III.- .....	10,63
NIVEL IV.- .....	10,51
NIVEL V.- .....	10,34
NIVEL VI.- .....	10,14
NIVEL VII.- .....	10,11
NIVEL VIII.- .....	10,04
NIVEL IX.- .....	9,97
NIVEL X.- .....	9,90
NIVEL XI.- .....	9,84
NIVEL XII.- .....	9,79

**ANEXO IX****TABLA SALARIAL PARA CONTRATOS EN FORMACION**

Contratos para la Formación  
(Artículo 29 CGS excepto Colectivos apartado 4.6 del mismo)

	Salario Base Mes	Salario Base Día	Plus Transp. Mes	Plus Transp. Día	Plus Asistencia Diario	Paga Extraordinarias	Paga de Vacaciones
Primer año	468,11 €	15,61 €	70,35 €	3,21 €	-----€	468,11 €	468,11
Segundo año	468,11 €	15,61 €	70,35 €	3,21 €	----- €	468,11 €	468,11
Tercer año	500,91 €	16,70 €	70,35 €	3,21 €	5,19 €	565,56 €	565,56

Contratos para la Formación para Colectivos apartado 4.6

	Sal. Base mes	Sal. Base día	Plus Transt. mes	Plus Transp. día	Extraordinarias	Vacaciones	Plus Asist. Diario
Primer año	559,88 €	18,68 €	70,35 €	3,21 €	733,80 €	733,80 €	5,80 €
Segundo año	589,31 €	19,66 €	70,35 €	3,21 €	772,42 €	772,42	6,10 €

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

**PERSONAL QUE SE RIGE POR ESTA TABLA**

NIVEL II.- Personal Titulado Superior.

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

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

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

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

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

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

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

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

NIVEL XI.- Especialista 2ª Peón especializado.

NIVEL XII.- Peón Ordinario. Mujer limpieza.

## ANEXO X YESO Y ESCAYOLA 2002

Teniendo en cuenta lo dispuesto en las Tablas Generales de Rendimiento y los importes de las tablas salariales aplicables a 2002, se deducen los siguientes precios:

- Metro cuadrado de enfoscado y enlucido de yeso a buena vista y a cinta corrida, excepto los huecos que excedan de 4 metros, en lo que la medición será del 50% ..... 1,68 €
- Metro cuadrado de yeso maestreado o guarnecido siguiendo el mismo criterio de medición anterior ..... 2,53 €
- Metro cuadrado de colocación de placa lisa de escayola ..... 3,61 €

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

## ANEXO XI OTROS CONCEPTOS ECONÓMICOS DEL CONVENIO

DIETA COMPLETA .....	21,00 €
MEDIA DIETA .....	7,36 €
KILOMETRAJE .....	0,20 €
<b>DESGASTE DE HERRAMIENTAS</b>	
Oficial .....	0,20 €
Ayudante .....	0,15 €
<b>DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA (GRUÍSTA)</b>	
Plus de dedicación .....	5 €