

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

13021 *CORRECCIÓN de errores de la Resolución de 14 de abril de 1998, de la Dirección General del Instituto Nacional de Empleo, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión de ayudas al desarrollo de Acciones Complementarias y de Acompañamiento a la Formación 1998, 1999 y 2000.*

Advertidos errores en la Resolución de 14 de abril de 1998, de la Dirección General del Instituto Nacional de Empleo, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión de ayudas al desarrollo de Acciones Complementarias y de Acompañamiento a la Formación 1998, 1999 y 2000, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 95, de 21 de abril de 1998, se transcriben a continuación las oportunas rectificaciones:

En el documento que contiene el texto de la Resolución de la convocatoria:

En el apartado 5.2, segundo párrafo, donde dice: «deberán aportar anexo 2...», debe decir: «deberán aportar anexos 2...».

En el apartado 6.3.2, donde dice: «(ñ) Mecanismos...», debe decir: «o Mecanismos».

En el apartado 9.f), donde dice: «... total o parcialmente...», debe decir: «total o parcialmente...».

En el apartado 16, donde dice: «Los beneficiarios... a los dispuesto...», debe decir: «Los beneficiarios... a lo dispuesto...».

En el documento que contiene los Criterios de Prioridad Sectorial y Territorial:

En la página 32, en el recuadro donde figura el valor asignado por la C.P. al bloque II, donde dice: «g», debe decir: «10».

En la página 32, en el recuadro donde figura el valor asignado por la C.P. al bloque III, donde dice: «20», debe decir: «18».

En la página 51, en el bloque II, donde dice: «Prioridad máxima: —Acciones mayoritariamente destinadas a colectivos con cualificaciones inferiores a estudios medios», debe decir: «Prioridad máxima: —Acciones mayoritariamente destinadas a 2 o más colectivos profesionales. Prioridad media: —Acciones mayoritariamente destinadas a colectivos profesionales del sector servicios».

En la página 64, dentro del apartado de «Creación de Metodologías y/o herramienta de detección de necesidades, intersectoriales y en cualquiera de los siguientes sectores», se debe incluir el de «Comercio».

En el documento que contiene los Impresos para la Solicitud de Financiación:

En el escrito de Presentación y Registro de una Solicitud, en la segunda línea del segundo recuadro, donde dice: «(Resolución del 13 de abril...», debe decir: «(Resolución del 14 de abril...)».

En la hoja que contiene el Pliego de Condiciones, en la segunda línea del punto 2, donde dice: «(Resolución del 13 de abril...», debe decir: «(Resolución del 14 de abril...)».

13022 *RESOLUCIÓN de 30 de abril de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción.*

Visto el texto del Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción (número de Código: 9905585) que fue suscrito con fecha 28 de enero de 1998, de una parte, por la Confederación Nacional de la Construcción (CNC) en representación de las empresas del sector, y de otra, por la Federación Estatal de la Construcción, Madera y Afines de CCOO (FECOMA-CCOO) y la Federación Estatal de Madera, Construcción y Afines de la UGT (FEMCA-UGT) en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el

Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 30 de abril de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO GENERAL DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN 1997

TÍTULO PRELIMINAR

CAPÍTULO I

Normas estructurales

Artículo 1. Partes signatarias.

a) Son partes firmantes del presente Convenio General, de una parte, la Federación Estatal de la Construcción, Madera y Afines de CCOO (FECOMA-CCOO) y la Federación Estatal de Madera, Construcción y Afines de la UGT (FEMCA-UGT), como representación laboral y, de otra parte, la Confederación Nacional de la Construcción (CNC), en representación empresarial.

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

Artículo 2. Eficacia y alcance obligacional.

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

El presente Convenio queda abierto a la adhesión de otras organizaciones sindicales y empresariales representativas en distintos ámbitos a los pactados, previo acuerdo de las partes signatarias.

Artículo 3. Estructura de la negociación colectiva del sector.

En virtud del presente Convenio, la estructura de la negociación colectiva en el sector de la construcción queda definida, de conformidad con los siguientes niveles sustantivos de Convenios, cada uno de los cuales ha de cumplir una función específica:

1. Convenio General del Sector de la Construcción: Su contenido regula las condiciones generales de trabajo a aplicar en todo el ámbito sectorial y con la vigencia que en el propio Convenio se establece.

2. Convenios Colectivos provinciales, o, en su caso, de Comunidad Autónoma: Serán de renovación periódica y tienen por objeto desarrollar las materias propias del ámbito de negociación provincial o, en su caso, aplicar en cada provincia o Comunidad Autónoma los contenidos de los acuerdos de ámbito sectorial nacional que se puedan producir durante la vigencia del Convenio General.

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

- La aplicación concreta en el sector de acuerdos interconfederales.
- El establecimiento de las bandas salariales en el sector.
- Cualesquier otras materias que las partes acuerden.

Artículo 4. Cobertura negocial.

Con los Convenios especificados en el artículo anterior, las partes signatarias consideran suficientemente cubierta, dentro del marco estatutario, la estructura de la negociación colectiva territorial en el sector de la construcción.

Artículo 5. Concurrencia de Convenios.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 84, párrafo primero, del Estatuto de los Trabajadores, los supuestos de concurrencia entre los Convenios de distinto ámbito se resolverán aplicando los principios enumerados en los artículos siguientes que resulten procedentes.

Artículo 6. Principio de jerarquía.

La concurrencia entre Convenios de diferente ámbito se resolverá con sujeción a lo acordado en los de ámbito estatal.

Artículo 7. Principio de seguridad y coherencia.

Las partes signatarias de este Convenio General se comprometen, durante su vigencia, a no promover, negociar, ni concluir Convenios provinciales o de Comunidad Autónoma que contengan o regulen materias reservadas por aquél al ámbito general estatal, o que, de alguna manera, se opongan al mismo, contradigan sus prescripciones, renunciando, expresamente, al ejercicio del derecho que, a tal efecto, les otorga el párrafo segundo del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 8. Principio de territorialidad.

Será de aplicación el Convenio provincial, o autonómico, en su caso, vigente en el lugar de prestación efectiva de los servicios, sin perjuicio de los supuestos previstos en el artículo 3.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9. Principio de complementariedad.

De conformidad con el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, las organizaciones firmantes reconocen el principio de complementariedad del Convenio General del Sector respecto de los de ámbito inferior.

Artículo 10. Distribución de materias en los diferentes niveles de negociación.

El esquema de distribución y coordinación de competencias negociadoras entre los diferentes niveles se aplicará de conformidad con las siguientes reglas:

Primera.—Se reservan a la negociación de ámbito general estatal las siguientes materias:

- Modalidades de contratación.
- Condiciones generales de ingreso.
- Períodos de prueba.
- Clasificación profesional.
- Principios generales de ordenación y prestación de trabajo.
- Movilidad geográfica y funcional.
- Formación profesional.
- Ascensos.
- Jornada anual y descansos.
- Vacaciones anuales.
- Licencias y permisos.
- Conceptos y estructura de las percepciones económicas, tanto las salariales como las no salariales.
- Acuerdos sobre productividad y/o tablas de rendimientos de alcance nacional.
- Órganos de representación de los trabajadores en la empresa.
- Suspensión y extinción de la relación laboral.
- Faltas y sanciones.
- Seguridad y salud en el trabajo (sin perjuicio de las competencias pactadas de las Comisiones Paritarias provinciales).
- Excedencias.
- Horas extraordinarias.

Segunda.—En posteriores Convenios de ámbito general estatal, y previa consulta a las organizaciones territoriales en la forma que consideren adecuada cada una de las partes signatarias, éstas podrán fijar nuevas materias de negociación reservadas al ámbito estatal.

Tercera.—En la negociación de ámbito provincial o, en su caso, autonómico, serán materias específicas de la contratación colectiva las siguientes:

- El contenido obligacional de los Convenios.
- La concreción cuantitativa de las percepciones económicas, cuyos conceptos y estructuras estarán determinados por la negociación de ámbito superior.
- Calendarios provinciales y locales que concreten la distribución de la jornada anual de trabajo efectivo.

Acuerdos sobre productividad y/o tablas de rendimiento para su aplicación en el ámbito provincial.

Cualesquier otras materias no reguladas por los Convenios de ámbito superior.

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

Artículo 11. Reserva material del nivel estatal.

En cumplimiento de las exigencias formales previstas por el mencionado artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, se manifiesta que no podrán ser objeto de negociación en los ámbitos inferiores al estatal las materias enumeradas en el artículo 10, reglas primera y segunda, del presente Convenio, así como las que se reserven en el futuro a dicho ámbito.

CAPÍTULO II**Condiciones generales****Artículo 12. Ámbito funcional.**

1. El presente Convenio General será de obligado cumplimiento en todas las actividades propias del sector de la construcción, que son las siguientes:

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

2. Las actividades que integran el campo de aplicación de este Convenio General se relacionan y detallan en el anexo II del mismo.

Artículo 13. Ámbito personal.

1. La normativa de este Convenio será de obligada y general observancia para todas las empresas, entidades públicas y trabajadores de las actividades enumeradas en el artículo anterior.

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

3. Se excluye del ámbito del presente Convenio el personal directivo (nivel I). Este personal es de libre designación por la empresa. Su relación laboral se regirá por su contrato de trabajo y, en su caso, por la normativa especial que le resulte de aplicación.

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

Artículo 14. Ámbito territorial.

Este Convenio General será de aplicación en todo el territorio del Estado español, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 1.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 15. Ámbito material.

1. El presente Convenio regula las condiciones generales de trabajo en todos los ámbitos de los artículos precedentes y comprende y desarrolla las materias reservadas a la negociación de ámbito general previstas en el artículo 10 del presente Convenio.

2. En materia de clasificación profesional, seguridad y salud, continuarán aplicándose, de forma transitoria, en tanto las Comisiones creadas al efecto no pacten su regulación y la Comisión Paritaria lo apruebe y lo incorpore a este Convenio, las disposiciones contempladas respectivamente en el anexo II y el capítulo XVI de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica, de 28 de agosto de 1970, cuyos contenidos se tienen por reproducidos e incorporados al presente Convenio, en tanto no se opongan a la legislación sobre la materia vigente en cada momento.

Artículo 16. *Ámbito temporal.*

Dada su vocación de permanencia y estabilidad normativa, el presente Convenio extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2001. Su entrada en vigor se producirá a los veinte días de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

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.

Artículo 17. *Procedimiento de denuncia para 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 18. *Condiciones más beneficiosas.*

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

Artículo 19. *Vinculación a la totalidad.*

1. Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos.

Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los diez días hábiles siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de cuarenta y cinco 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.

2. En los Convenios Colectivos comprendidos en todos los ámbitos previstos en el presente Convenio, se incluirá una cláusula de vinculación a la totalidad.

Artículo 20. *Comisión Paritaria.*

1. Se crea una Comisión Paritaria compuesta por un máximo de 12 miembros que serán designados por mitad por cada una de las partes, sindical y empresarial, en la forma que decidan las respectivas organizaciones y con las funciones que se especifican en el artículo siguiente.

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

3. La Comisión habrá de reunirse, al menos, una vez al trimestre, y su funcionamiento se realizará en la forma que la misma acuerde.

Artículo 21. *Funciones y procedimientos de la Comisión Paritaria.*

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

- Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
- Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- A instancias 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.
- 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, las partes signatarias del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que, mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido el plazo previsto en el siguiente apartado 5 sin que se haya emitido resolución o dictamen.

3. Sin perjuicio de lo pactado en el apartado 3 del artículo anterior, se establece que 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:

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

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

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

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

6. Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC) y de su Reglamento de aplicación, publicados en el «Boletín Oficial del Estado» de 8 de febrero de 1996, que desarrollará sus efectos en los ámbitos del Convenio general del Sector de la Construcción (CGSC), con el alcance previsto en el propio ASEC.

TÍTULO I

CAPÍTULO I

Condiciones generales de ingreso

Artículo 22. *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 dieciséis años.

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

Artículo 23. *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 ser inscrito en el libro de matrícula del centro de trabajo correspondiente, debiendo aportar para ello la documentación necesaria y firmar en el mismo.

Artículo 24. 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. Serán de cargo exclusivo de la empresa los costes de los reconocimientos médicos y, en los periódicos, además, los gastos de desplazamiento originados por los mismos.

Artículo 25. Período de prueba.

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

- a) Técnicos titulados superiores y medios: Seis meses.
- b) Empleados:

Niveles III, excepto titulados medios, IV y V: Tres meses.
Niveles VI al X: Dos meses.

Resto de personal: Quince días naturales.

- c) Personal operario:

Encargados y Capataces: Un mes.

Resto de personal: Quince días naturales.

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

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

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

CAPÍTULO II**Contratación****Artículo 26. Contratación.**

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

Artículo 27. 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. Ésta será la modalidad normal de contratación a realizar por empresarios y trabajadores en todos los centros de trabajo de carácter permanente.

Artículo 28. Contrato para trabajo fijo de obra.

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

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

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

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

El cese de los trabajadores «fijos de obra» por terminación de los trabajos de su oficio y categoría, deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación de quince días naturales. No obstante, el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio 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.

2. No obstante lo anterior, el personal fijo de obra podrá prestar servicios a una misma empresa, y en distintos centros de trabajo de una misma provincia, siempre que exista acuerdo expreso para cada uno de los distintos centros sucesivos, durante un período máximo de tres años consecutivos, sin perder dicha condición y devengando los conceptos compensatorios que correspondan por sus desplazamientos.

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

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

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

4. En todos los supuestos regulados en los apartados anteriores, se establece una indemnización por cese, del 4,5 por 100, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicable, devengados durante la vigencia del contrato.

Artículo 29. Otras modalidades de contratación.

1. Los trabajadores que formalicen contratos de los regulados en el Real Decreto 2546/1994, o norma que lo sustituya, o hubieran formalizado contratos de fomento de empleo de los regulados por el Real Decreto 1989/1984 con anterioridad a su derogación, exceptuando el contrato de fijo de obra regulado en el artículo anterior, tendrán derecho, una vez finalizado el contrato correspondiente por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización de carácter no salarial por cese del 7 por 100, si la duración hubiera sido igual o inferior a trescientos sesenta y cinco días, y del 4,5 por 100, si la duración hubiera sido superior a trescientos sesenta y cinco días, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato.

Estos contratos se formalizarán siempre por escrito.

2. El contrato de duración determinada previsto en el apartado 1.b) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores podrá concertarse para cubrir puestos en centros de trabajo que no tengan la consideración de obra, teniendo una duración máxima de doce meses en un período de dieciocho meses, computándose dicha duración desde que se produzca la causa que justifica su celebración. En tales supuestos, se considera

que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato, en los casos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, cuando se incrementa el volumen de trabajo, o se considere necesario aumentar el número de personas que realicen un determinado trabajo o presten un servicio.

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

4. Contrato formativo.

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

4.2 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 resultados de la clasificación profesional actualmente prevista en su artículo 31, 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 dieciséis años y sean menores de veintinueve años que no tengan titulación requerida para formalizar contrato en prácticas en el oficio o puesto objeto de formación o aprobado algún curso de Formación Profesional ocupacional homologado de la misma especialidad y con un número de horas teóricas equivalente o superior a las previstas para la formación.

4.6 El tipo de trabajo que debe prestar el trabajador en formación relacionado con las tareas propias del oficio o puesto cualificado, incluyendo 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 dieciocho años para los oficios de Vvigliante, Pocero y Entibador, ni para aquellas tareas o puestos de trabajo que expresamente hayan sido declarados como especialmente tóxicos, penosos, peligrosos e insalubres, con independencia de la prohibición legal de realizar horas extraordinarias y trabajo nocturno en cualquier actividad.

4.7 La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de tres años, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 4.11.

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

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

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

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

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

Tablas salariales de contratados para la formación:

De dieciséis y diecisiete años: Primer año, 55 por 100. Segundo año, 60 por 100.

De dieciocho y veintinueve años: Primer año, 65 por 100. Segundo año, 70 por 100.

Porcentajes referidos al salario del nivel IX de las tablas de cada Convenio, salvo que éste fuera inferior al 85 por 100 para los menores de dieciocho años, o al 100 por 100 del salario mínimo interprofesional, para los que hayan cumplido dieciocho años, en cuyo caso, percibirán el salario mínimo interprofesional.

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

Aquellos Convenios provinciales que a la entrada en vigor del presente Convenio tengan una retribución salarial superior a los porcentajes del primer párrafo de este punto, la mantendrán como condición más beneficiosa hasta ser alcanzado por éste, quedando en consecuencia congelados dichos salarios hasta su equiparación.

4.10 El plus extrasalarial regulado en el artículo 64 del CGSC se devengará 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.

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

4.12 Si concluido el contrato, el contratado para la formación no continuase en la empresa, ésta le entregará un certificado acreditativo del tiempo trabajado con referencia al oficio objeto de 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 por 100, 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 30. *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 Estatuto de los Trabajadores, quedando referido el límite de responsabilidad de dicha disposición a las obligaciones de naturaleza salarial y cotizaciones a la Seguridad Social derivadas del Convenio Colectivo aplicable al nacer dicha responsabilidad, o a las derivadas de su contrato de trabajo, si fueran superiores.

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

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.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional

Artículo 31. *Clasificación profesional.*

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan encomendar, a la Comisión Paritaria Sectorial de Formación Profesional, la elaboración de una propuesta de clasificación profesional que responda a las necesidades actuales del trabajo en el sector, definiendo oficios, especialidades, profesiones y grupos profesionales, así como las consecuencias operativas de dicha clasificación, tanto en el orden funcional de prestación del trabajo, como en el orden retributivo en cuanto a su adscripción a los distintos niveles de retribución.

Por otra parte, la Comisión deberá tomar en consideración, al elaborar su propuesta, y previa la oportuna adecuación a nuestro sector, las clasificaciones similares existentes en los países de la Unión Europea.

Una vez finalizados sus trabajos, la Comisión Paritaria Sectorial de Formación Profesional deberá remitirlos a la Comisión Paritaria del presente Convenio, y, aprobados y ratificados por ésta, se incorporarán como parte integrante del mismo, entrando en vigor al mes de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

CAPÍTULO IV

Ordenación y prestación del trabajo

Artículo 32. *Ordenación del trabajo.*

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

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

Artículo 33. *Prestación del trabajo y obligaciones específicas.*

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

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

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

4. El trabajador deberá dar cuenta inmediata a sus jefes directos de los entorpecimientos que observe en la realización de su trabajo, así como de las faltas o defectos que advierta en los útiles, máquinas, herramientas o instalaciones relacionadas con su cometido que, a su vez, deberá mantener en adecuado estado de funcionamiento y utilización en lo que de él dependa.

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

6. Para la debida eficacia de la política de prevención de accidentes en el trabajo, los trabajadores vienen obligados a utilizar los medios de protección que les facilite el empresario en cumplimiento de la normativa reguladora correspondiente.

Artículo 34. *Trabajo «a tiempo».*

Salvo norma, disposición o pacto en contrario, se presume que la prestación de trabajo se concierta en la modalidad denominada «a tiempo», en la que la retribución se fija atendiendo a la duración del trabajo y al rendimiento normal en la categoría y especialidad correspondientes, al que se hace referencia en el artículo 44 de este Convenio, y cuya contrapartida la constituyen las tablas salariales de los Convenios Colectivos provinciales, o, en su caso, de Comunidad Autónoma, del sector.

Artículo 35. *Sistemas científicos o de «trabajo medido».*

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

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

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

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

5. Previamente a su implantación o revisión colectivas, deberá solicitarse, a los representantes legales de los trabajadores, el informe a que se refiere el artículo 64.1.4.º d) y e) del Estatuto de los Trabajadores, que deberán emitir éstos en el plazo de quince días, estando sujetas dichas implantación o revisión a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 36. *Trabajo por tarea, a destajo o por unidad de obra, con primas a la producción o con incentivo.*

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

2. El trabajo a tarea consiste en la realización, por jornada, de una determinada cantidad de obra o trabajo.

Si el trabajador termina la tarea antes de concluir la jornada diaria, la empresa podrá ofrecerle, y éste aceptar o no, entre continuar prestando sus servicios hasta la terminación de la jornada, o que abandone el trabajo, dando por concluida la misma.

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

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

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

5. Si en cualquiera de los sistemas previstos en este artículo, el trabajador no alcanzase el rendimiento previsto por causa no imputable a la empresa, ni al trabajador, éste tendrá derecho, al menos, al salario fijado para su categoría profesional en el Convenio Colectivo aplicable, más un 25 por 100.

6. Previamente a su implantación o revisión colectivas de estos sistemas, en cuanto suponen casos subsumibles en los supuestos de hecho del artículo 64.1.4.º d) o e) del Estatuto de los Trabajadores, deberá solicitarse, en su caso, a los representantes legales de los trabajadores el informe a que dicho precepto se refiere, y que deberán emitir en el plazo improrrogable de quince días estando sujetas dichas implantación o revisión a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 37. *Discreción profesional.*

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

Artículo 38. *Deberes del empresario.*

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

Artículo 39. Reclamaciones de los trabajadores.

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

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

CAPÍTULO V**Productividad y tablas de rendimientos****Artículo 40. La productividad como bien jurídicamente protegido.**

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

Artículo 41. Rendimiento en los sistemas de «trabajo medido».

Cuando se empleen sistemas de organización científica del trabajo o de «trabajo medido», las normas de implantación o aplicación de estos sistemas deberán establecer el rendimiento normal o exigible que se deba alcanzar, así como las tarifas retributivas aplicables en función de los mayores rendimientos que, en su caso, se consigan, elaboradas de forma tal que el cálculo de la retribución correspondiente resulte claro y sencillo.

Artículo 42. Rendimiento en los sistemas de trabajo con prima o incentivo.

En caso de aplicarse estos sistemas colectivos de trabajo, y como en el supuesto del artículo anterior, en su normativa de implantación o aplicación deberá figurar el rendimiento normal o exigible, y las tarifas retributivas correspondientes, elaboradas de forma que los ingresos respectivos guarden entre sí, al menos, la misma proporción que los rendimientos correspondientes.

Artículo 43. Rendimiento en el sistema de trabajo «a tiempo».

1. Como se dispone en el artículo 35 de este Convenio, se presume que este sistema rige la prestación de trabajo, salvo disposición o pacto en contrario.

2. En este sistema la retribución será la que corresponda de acuerdo con la tabla salarial del Convenio Colectivo provincial o, en su caso, de Comunidad Autónoma, aplicable, y para su determinación se atenderá al tiempo de duración de la prestación de trabajo, siempre que el trabajador alcance, en dicho tiempo, el rendimiento normal exigible al mismo.

Artículo 44. Establecimiento de tablas de rendimiento.

1. En el sistema de trabajo a tiempo, y en relación con aquellas actividades, oficios o especialidades y categorías incursas en el ámbito de aplicación de este Convenio, cuyos rendimientos se presten, con mayor facilidad, a ser medidos con criterios objetivos o materiales, se establecerán tablas de rendimientos normales que, tras los oportunos acuerdos de la Comisión Sectorial de Productividad, que en el mismo se crea, se irán incorporando como anexo al presente Convenio.

2. Después de la publicación de este Convenio, podrá acordarse a nivel provincial o, en su caso, de Comunidad Autónoma, el establecimiento de nuevas tablas de rendimientos normales, o la ampliación de las existentes con nuevas unidades, o su revisión, de acuerdo con la Comisión Sectorial de Productividad, que dictará las oportunas normas de homogeneización y aprobará, en su caso, el tratamiento diferencial que resulte justificado, todo ello en el supuesto de que las unidades correspondientes no vengan recogidas en el anexo oportuno de este Convenio.

3. En relación con los rendimientos normales que figuran en el anexo correspondiente del presente Convenio General, la Comisión Sectorial de Productividad podrá autorizar las adaptaciones que se le propongan a nivel provincial o, en su caso, de Comunidad Autónoma, y que entiendan estén justificadas.

Artículo 45. Tablas de rendimientos y retribuciones.

1. La obtención de los rendimientos normales que se establezcan en las tablas aplicables en cada caso, será requisito necesario para tener derecho a la percepción de los salarios estipulados en las tablas salariales del Convenio Colectivo provincial o, en su caso, de Comunidad Autónoma, correspondiente, salvo lo dispuesto en el apartado siguiente.

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

Artículo 46. Revisión de tablas de rendimientos.

Los rendimientos estipulados en las tablas sólo podrán ser objeto de revisión cuando lo acuerde la Comisión Sectorial de Productividad.

Artículo 47. Condiciones de aplicación.

Las propias tablas de rendimientos establecerán sus condiciones de aplicación, así como la forma y, en su caso, el período de entrada en vigor, debiendo recoger, como regla general, que el cómputo de la medición será semanal y referido a cada jornada de trabajo.

Artículo 48. Verificación de su cumplimiento.

La empresa podrá verificar, en cualquier momento, el cumplimiento de los rendimientos de la tabla, en su caso, aplicable, debiendo seguir, para ello, las siguientes reglas:

1.^a Al trabajador que vaya a ser sometido a medición se le comunicará previamente.

2.^a Los resultados de la medición de cada jornada se consignarán en parte de trabajo confeccionado al efecto, que deberá ser firmado diariamente por el trabajador y el empresario o persona que lo represente, y, en caso de negativa de uno de ellos, por dos testigos, quedando en poder de ambas partes copia de dicho documento.

3.^a El período de medición mínimo será de una semana laboral, computándose los resultados por el valor medio alcanzado en el período que se utilice.

Artículo 49. Comisión sectorial de productividad.

1. La Comisión Sectorial de Productividad tendrá su sede en Madrid, en los locales que la propia Comisión acuerde, en cada momento.

2. Dicha Comisión estará formada por un máximo de diez miembros, designados, la mitad por CNC y la otra mitad por los sindicatos firmantes, todos ellos con voz y voto. El Presidente será designado, de entre los miembros, por ambas partes, de común acuerdo, y tendrá, en caso de empate, voto dirimente cuando así lo decidan, por unanimidad, las dos partes. El Secretario será designado por las dos representaciones, de común acuerdo, de entre los miembros de la Comisión.

3. En los supuestos específicos que así lo requieran, caso por caso, y siempre que lo apruebe la propia Comisión, se recabará la asistencia de especialistas o técnicos en las materias de que se trate.

Artículo 50. Funcionamiento y acuerdos.

1. La propia Comisión Sectorial de Productividad se dotará de su Reglamento de funcionamiento, en el que se establecerá que se deberá reunir, con carácter ordinario, al menos, una vez cada tres meses, y, con carácter extraordinario, cuando así lo solicite cualquiera de las partes, o el Presidente, que convocará las reuniones, las presidirá y dirigirá los debates, otorgando y retirando la palabra cuando lo estime oportuno.

2. Los acuerdos, para su validez, requerirán el voto favorable de la mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones.

Artículo 51. Funciones.

1. La Comisión Sectorial de Productividad será la encargada de elaborar y aprobar las Tablas de Rendimientos Normales, que deberán formar parte de este Convenio, cuando lo apruebe la Comisión Paritaria, como uno de sus anexos, y constituyendo un todo orgánico con él.

2. Dicha Comisión tendrá también la misión de aprobar, en su caso, las tablas de rendimientos que sometan a su consideración las Comisiones negociadoras de los Convenios Colectivos provinciales o, en su caso, de

Comunidad Autónoma, o las nuevas unidades que pretendan incluir en las mismas, o la revisión de las ya existentes, conforme a lo acordado en el artículo 45.2 del presente Convenio.

No obstante lo anterior, y en tanto la Comisión Sectorial de Productividad no haya elaborado las tablas de rendimientos normales, los Convenios de ámbito inferior podrán elaborar tablas de rendimientos propias.

Para la validez de estas tablas de rendimientos, de ámbito provincial o autonómico, se requerirá la previa aprobación de la Comisión Sectorial de Productividad.

3. La citada Comisión tendrá, asimismo, la función de aprobar, en su caso, las adaptaciones de los rendimientos recogidos en el Convenio General que le propongan las Comisiones negociadoras de los Convenios Colectivos provinciales o, en su caso, de Comunidad Autónoma, cuando entiendan que se dan circunstancias o hechos diferenciales que lo justifiquen.

4. La Comisión Sectorial resolverá las dudas o consultas que se le planteen en relación con la aplicación de las tablas de rendimientos.

Artículo 52. *Comisión Paritaria Sectorial de Formación Profesional.*

1. Se constituye la Comisión Paritaria Sectorial de Formación Profesional que estará integrada por un máximo de diez miembros, designados, la mitad por CNC y, la otra mitad, por los sindicatos firmantes, en la forma que decidan las respectivas organizaciones, todos ellos con voz y voto.

Previo acuerdo en cada caso, podrán participar en la Comisión expertos en la materia de que se trate, los cuales actuarán con voz pero sin voto.

a) Duración y cese: Los miembros de la Comisión Paritaria Sectorial ejercerán la representación por el período de vigencia del II Acuerdo Nacional de Formación Continua, pudiendo cesar en su cargo por:

Libre revocación de las organizaciones que los eligieron.
Por renuncia o decisión personal.

En cualquiera de los supuestos de cese, se procederá de forma inmediata a la sustitución del miembro de la Comisión Paritaria Sectorial, a cuyos efectos dentro de los quince días siguientes al cese se notificará la nueva designación por la organización correspondiente.

b) Domicilio social: La Comisión Paritaria Sectorial tendrá su domicilio social en la sede de la Fundación Laboral de la Construcción, calle Infanta Mercedes, 7, 28020 Madrid, pudiendo libremente trasladar su domicilio a cualquier otro, bastando para ello el acuerdo de las partes.

c) En este domicilio existirá una Secretaría permanente que se encargará de las funciones administrativas propias de un órgano de esta naturaleza.

d) La Comisión Paritaria Sectorial se reunirá en el domicilio social de la misma con carácter ordinario, mensualmente, y, con carácter extraordinario, cuando así lo solicite una de las partes.

Por rotación se elegirá de entre sus miembros un Secretario el cual levantará acta de los acuerdos adoptados.

Las convocatorias de la Comisión Paritaria Sectorial las realizará la Secretaría permanente de la misma. Las convocatorias se cursarán mediante cartas certificadas, telefax o cualquier otro medio que acredite fehacientemente su envío y recepción, con siete días, al menos, de antelación a aquel en que deba celebrarse la reunión.

Las reuniones que tengan carácter urgente podrán convocarse con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas. En la convocatoria deberá figurar día, hora y lugar de la reunión, así como los asuntos a tratar.

La Comisión Paritaria Sectorial quedará válidamente constituida cuando concurran a la reunión, presentes o representados, cuatro de los miembros de cada una de las representaciones.

La representación sólo podrá conferirse a otro miembro de la Comisión Paritaria Sectorial y habrá de hacerse por escrito.

e) Adopción de acuerdos: Las decisiones de esta Comisión Paritaria se adoptarán por acuerdo unánime de ambas partes (empresarial y sindical) requiriéndose, en cualquier caso, el voto favorable de, al menos, cuatro miembros de cada una de las representaciones.

Dichos acuerdos no serán efectivos hasta la aprobación del acta en que consten.

2. La Comisión Paritaria Sectorial tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

a) Velar por el cumplimiento de lo dispuesto en este artículo, sin perjuicio de las competencias propias del II Acuerdo Nacional de Formación Continua de 19 de diciembre de 1996.

b) Establecer o modificar criterios orientativos para la elaboración de los planes de formación continua sectoriales de empresas y agrupados, que afecten exclusivamente a las siguientes materias:

Prioridades respecto a las acciones de formación continua a desarrollar.
Orientación respecto a los colectivos de trabajadores preferentemente afectados por dichas acciones.

Elaboración de un censo de centros disponibles para impartir la formación, ya sean propios, públicos, privados o asociados.

Régimen de los permisos individuales de formación.

Establecer los criterios de vinculación de la formación continua sectorial con el sistema de clasificación profesional y su conexión con el sistema nacional de cualificaciones, a los efectos de determinar los niveles de certificación de la formación continua en el sector.

c) Resolver las discrepancias que pudieran surgir entre las empresas y la representación legal de los trabajadores respecto del contenido del plan de formación elaborado por una empresa, siempre que ésta o la representación de los trabajadores en ella así lo requiera.

d) Mediar a solicitar de cualquiera de las partes, tratando de resolver las discrepancias que pudieran surgir en la concesión o denegación de los tiempos retribuidos dedicados a formación continua, así como las de medidas complementarias y de acompañamiento.

e) Aprobar las solicitudes de los planes de formación continua de carácter sectorial o de los agrupados de empresa así como las medidas complementarias y de acompañamiento y elevarlos para su financiación a la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua.

f) Tramitar y elevar a la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua los planes de formación continua de las empresas de más de 100 trabajadores.

g) Establecer prioridades respecto a la financiación de los planes subsectoriales de formación atendiendo a criterios de proporcionalidad volumen de empleo, aportación a la Seguridad Social y nivel medio de cualificación de las personas ocupadas en los distintos ámbitos.

h) Elaborar estudios e investigaciones acerca de las necesidades de formación profesional en las actividades propias de este Convenio.

i) Emitir informes a su iniciativa o en aquellos casos en que se le solicite respecto de los temas de su competencia.

j) Ejecutar los acuerdos de la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua y de la Comisión Tripartita Nacional.

k) Estimular la realización de estudios subsectoriales para el análisis y la definición de las necesidades de cualificación de cada subsector como mejor forma de adaptar la oferta de formación profesional a la realidad de las empresas y los subsectores.

l) Fomentar iniciativas para la realización de planes sectoriales de interés común para todas las industrias de los sectores afectados.

m) Realizar una Memoria anual sobre la aplicación de este capítulo en lo relativo a formación continua en el sector.

n) Cuantas otras sean necesarias para desarrollar las actividades y funciones asignadas.

CAPÍTULO VI

Promoción en el trabajo

Artículo 53. *Ascensos, procedimiento.*

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

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

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

a) Titulación adecuada.

b) Conocimiento del puesto de trabajo.

c) Historial profesional.

d) Haber desempeñado función de superior categoría profesional.

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

CAPÍTULO VII

Percepciones económicas: Conceptos y estructura

Artículo 54. *Percepciones económicas.*

1. Del conjunto de percepciones económicas, en dinero o en especie, que el trabajador obtiene en la relación de trabajo por cuenta ajena, unas

las percibe como retribución o contraprestación directa por la prestación de su trabajo y son las que constituyen el salario. Otras las recibe como compensación de gastos, como prestaciones y sus complementos e indemnizaciones o por modificaciones en su relación de trabajo, no formando ninguna de ellas parte del salario por ser percepciones de carácter extrasalarial.

2. Percepciones económicas salariales:

a) Salario base es aquella parte de la retribución que se fija atendiendo exclusivamente a la unidad de tiempo, con el rendimiento normal y exigible, en los términos del artículo 43.2 del presente Convenio.

b) Complementos salariales o cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base, atendiendo a las siguientes circunstancias distintas de la unidad de tiempo:

Personales, tales como antigüedad consolidada, en su caso.

De puesto de trabajo, tales como las derivadas de trabajo nocturno, excepcionalmente tóxico, penoso o peligroso.

De calidad o cantidad de trabajo, tales como primas, incentivos, desajustes, pluses de actividad o asistencia u horas extraordinarias.

Las cantidades que las empresas abonen libre y voluntariamente a sus trabajadores.

Las pagas extraordinarias y la retribución de vacaciones.

3. Percepciones económicas no salariales:

a) Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y sus complementos.

b) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral, tales como herramientas y ropa de trabajo, así como las cantidades que se abonen en concepto de dietas, gastos de viaje o locomoción, pluses extrasalariales, y aquellas diferencias de alquiler o coste de vivienda que viniera percibiendo el trabajador, en aplicación del artículo 146.7 de la derogada, para el sector de la construcción, Ordenanza Laboral de la Construcción.

c) Las indemnizaciones por ceses, movilidad geográfica, suspensiones, extinciones, resoluciones de contrato o despido y accidente de trabajo y enfermedad profesional.

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

Artículo 55. Estructura de las percepciones económicas en los Convenios provinciales o, en su caso, autonómicos.

1. Con objeto de racionalizar y homogeneizar la estructura de las percepciones económicas de los diferentes Convenios del sector de la construcción, 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 prestación de su trabajo, tales como distancia, transporte, recorrido, herramientas y ropa de trabajo.

2. Dentro del citado espíritu de homogeneización y racionalización, se acuerda establecer las proporciones que deben guardar algunos de los conceptos, en relación con el total anual pactado en las tablas de percepciones económicas de cada Convenio Colectivo de ámbito inferior a éste.

a) Los conceptos de salario base y gratificaciones extraordinarias definidos en el artículo anterior, sumados, deberán quedar comprendidos entre el 65 por 100 y el 75 por 100 del total anual de las tablas del Convenio para cada categoría o nivel. Aquellos Convenios en los que la proporción de estos dos conceptos siga siendo superior al 75 por 100 del total anual, la mantendrán.

b) Los pluses extrasalariales, sumados, deberán quedar comprendidos, durante 1997, entre el 5 por 100 y el 10 por 100 del total anual de las tablas del Convenio, para cada categoría o nivel retributivo.

Durante los restantes años de la vigencia del presente Convenio, estos porcentajes variarán según la siguiente escala:

En 1998, entre el 5 y el 9 por 100.

En 1999, entre el 5 y el 8 por 100.

En 2000, entre el 5 y el 7 por 100.

En 2001, entre el 5 y el 7 por 100.

c) Los pluses salariales, sumados, ocuparán el restante porcentaje que resulte de aplicar los dos criterios anteriores sobre el total anual de las tablas del Convenio, para cada categoría o nivel retributivo.

3. Además de los conceptos reseñados, podrán existir en el recibo de salarios de los trabajadores las restantes percepciones a que hace referencia el artículo anterior.

Artículo 56. Devengo de las percepciones económicas.

1. El salario base se devengará durante todos los días naturales por los importes que, para cada categoría y nivel, establezcan los Convenios Colectivos de ámbito inferior.

2. Los pluses salariales de Convenio se devengarán durante los días efectivamente trabajados por los importes que, para cada categoría y nivel, fijan los Convenios Colectivos de ámbito inferior.

3. Los pluses extrasalariales de Convenio se devengarán durante los días de asistencia al trabajo, por los importes que fijan los Convenios Colectivos de ámbito inferior.

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. En los diferentes Convenios Colectivos de ámbito inferior a éste, se podrá establecer para cada categoría profesional y nivel la remuneración anual correspondiente, el salario diario, mensual o ambos, y el precio de la hora ordinaria.

6. La remuneración anual mencionada comprenderá todas las percepciones económicas pactadas en cada Convenio, por nivel y categoría profesionales.

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

$$R.A. = S.B. \times 335 + [(P.S. + P.E.) \times (\text{número de días efectivos de trabajo})] + \text{vacaciones} + P.J. + P.N.$$

Siendo: R.A. = Remuneración anual.

S.B. = Salario base.

P.S. = Pluses salariales.

P.E. = Pluses extrasalariales.

P.J. = Paga de junio.

P.N. = Paga de Navidad.

Artículo 57. Pago de las percepciones económicas.

1. Todas las percepciones, excepto las de vencimiento superior al mes, se abonarán mensualmente, por períodos vencidos y dentro de los cinco primeros días hábiles del mes siguiente al de su devengo, aunque el trabajador tendrá derecho a percibir quincenalmente anticipos cuya cuantía no será superior al 90 por 100 de las cantidades devengadas.

2. Las empresas destinarán al pago la hora inmediatamente siguiente a la finalización de la jornada ordinaria, en las fechas habituales de pago.

Cuando por necesidades organizativas se realice el pago dentro de la jornada laboral, ésta se interrumpirá y se prolongará después del horario de trabajo por el tiempo invertido en el pago, sin que en ningún caso tal prolongación pueda exceder en más de una hora.

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

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

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

Artículo 58. *Absorción y compensación.*

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

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

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

Artículo 59. *Antigüedad consolidada.*

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

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

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

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

Artículo 60. *Gratificaciones extraordinarias.*

1. El trabajador tendrá derecho exclusivamente a dos gratificaciones extraordinarias al año, que se abonarán en los meses de junio y diciembre, antes de los días 30 y 20 de cada uno de ellos, respectivamente, salvo que los Convenios de ámbito inferior acuerden su prorrateo.

2. La cuantía de las pagas extraordinarias de junio y diciembre se determinará, para cada uno de los niveles y categorías, en la tabla de cada Convenio Colectivo de ámbito inferior al presente, sea cual fuere la cuantía de la remuneración y la modalidad del trabajo prestado.

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

Artículo 61. *Proporcionalidad en el devengo de las pagas extraordinarias.*

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

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

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

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

Artículo 62. *Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.*

1. A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonárseles un incremento del 20 por 100 sobre su salario base. Si estas funciones se efectuaran durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el plus será del 10 por 100.

2. Las cantidades iguales o superiores al plus fijado en este artículo que estén establecidas o se establezcan por las empresas, serán respetadas siempre que hayan sido concedidas por los conceptos de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, en cuyo caso no será exigible el abono de los incrementos fijados en este artículo. Tampoco vendrán obligadas a satisfacer los citados aumentos, aquellas empresas que los tengan incluidos, en igual o superior cuantía, en el salario de calificación del puesto de trabajo.

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

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

5. Aquellos Convenios Colectivos provinciales que a la entrada en vigor del presente Convenio General tengan reconocido un plus penoso, tóxico o peligroso superior, lo mantendrán como condición más beneficiosa.

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

Artículo 63. *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 periodo 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 periodo nocturno, no será abonada ésta con complemento de nocturnidad.

Artículo 64. *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 podrá establecer un plus extrasalarial, calculado por día efectivo de trabajo que, de igual cuantía para todos los grupos y categorías, se determinará en tabla anexa a cada Convenio Colectivo de ámbito inferior al presente.

2. Otros pluses extrasalariales, como los de herramientas y ropa de trabajo, se podrán establecer en los Convenios de ámbito inferior para compensar los gastos originados al trabajador, dentro de los límites establecidos en el artículo 55.2.b), del presente Convenio.

Artículo 65. *Corrección del absentismo.*

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

En consecuencia, y tendiendo siempre a un aumento de la presencia del trabajador en su puesto de trabajo, se incluirán en los Convenios colec-

tivos de ámbito inferior al presente cláusulas tendentes a la corrección del absentismo.

Al efecto, y en orden a la consecución del fin perseguido, se deberá incluir en los Convenios Colectivos la estipulación siguiente u otra análoga:

Plus o prima de Asistencia y Actividad:

El indicado plus o prima, cuando se pacte, se devengará por cada día efectivamente trabajado con el rendimiento normal exigible y, mediante tabla anexa, se determinará la cuantía del mismo, de forma que su importe por día de trabajo disminuya o sea decreciente a medida que aumenten las horas de ausencia del trabajador.

Al determinarse este plus salarial en las tablas de cada Convenio Colectivo, se tendrá en cuenta el límite porcentual establecido en el artículo 55.2.c) de este Convenio.

Artículo 66. *Realización de horas extraordinarias.*

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

Artículo 67. *Horas extraordinarias estructurales.*

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

2. El número de horas extraordinarias que realice cada trabajador, salvo en los supuestos de fuerza mayor, no excederá de dos al día, veinte al mes y ochenta al año.

Artículo 68. *Retribución de las horas extraordinarias.*

1. Los importes de las horas extraordinarias para cada una de las categorías o niveles, se determinarán, en tabla anexa, en los Convenios Colectivos de ámbito inferior al presente.

2. 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.

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

Artículo 69. *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:

5.000.000 de pesetas en 1997.
5.250.000 pesetas en 1998.
5.500.000 pesetas en 1999.
5.750.000 pesetas en 2000.
6.000.000 de pesetas en 2001.

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

3. La materia regulada en este artículo, por ser de las reservadas al ámbito general estatal, no podrá ser objeto de regulación en ámbito inferior, y será compensable y absorbible con las indemnizaciones que por estos conceptos estuvieran establecidas con anterioridad a la entrada en vigor de este Convenio General. Sin embargo, aquellos Convenios provinciales que, a la entrada en vigor del Convenio General del Sector de la Construcción de 1992, tuvieran establecidas indemnizaciones superiores para estos supuestos, las mantendrán como condición más beneficiosa, hasta ser alcanzadas por éste.

4. Las indemnizaciones previstas en el apartado b) de este artículo serán consideradas a cuenta de cualesquiera otras cantidades que pudieran ser reconocidas como consecuencia de responsabilidades civiles siempre

que no deriven de condenas penales exigidas o impuestas al empresario, debiendo deducirse de éstas en todo caso, habida cuenta de la naturaleza civil que tienen las mismas y ambas partes le reconocen. Tampoco dichas indemnizaciones podrán servir como base para la imposición del recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad y salud en el trabajo.

5. 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.

6. Las indemnizaciones pactadas comenzarán a obligar a los treinta días de la publicación de este Convenio General.

CAPÍTULO VIII

Tiempo de trabajo

Artículo 70. *Jornada.*

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

Año 1997 mil setecientos sesenta y cuatro horas.
Año 1998 mil setecientos sesenta y cuatro horas.
Año 1999 mil setecientos sesenta horas.
Año 2000 mil setecientos sesenta horas.
Año 2001 mil setecientos cincuenta y seis horas.

2. La jornada ordinaria semanal será de cuarenta horas durante toda la vigencia del presente Convenio.

3. Aquellos Convenios provinciales que a la entrada en vigor del presente tengan una jornada inferior, la mantendrán como condición más beneficiosa hasta ser alcanzados por éste.

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

En ausencia de calendario pactado en los centros de trabajo en los plazos previstos, se observará el calendario establecido en el Convenio provincial o autonómico aplicable.

5. Cada Convenio Colectivo provincial o, en su caso, autonómico, establecerá un calendario laboral distribuyendo la jornada anual pactada. Dicho calendario operará siempre que no se pacte entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores una readaptación distinta en los diferentes centros de trabajo.

6. Teniendo en cuenta las diferentes condiciones climatológicas que inciden sobre las diversas ubicaciones de los centros de trabajo, se pactará, en su caso, en cada Convenio provincial la distribución variable de la jornada máxima anual, sin que en ningún caso se puedan sobrepasar nueve horas ordinarias de trabajo efectivo diarias.

Cuando se proceda a una distribución variable de la jornada, se pactará la distribución variable correspondiente del salario global.

7. En cada centro de trabajo la empresa expondrá en lugar visible el calendario laboral pactado a nivel de Convenio provincial o, en su caso, autonómico, o del propio centro de trabajo.

Artículo 71. *Prolongación de la jornada.*

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

Artículo 72. *Turnos de trabajo.*

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

2. Las empresas que, por las características de su actividad, necesiten establecer jornada ininterrumpida durante las veinticuatro horas del día, organizarán los turnos de tal modo que, salvo adscripción voluntaria, cada trabajador no podrá permanecer en el turno de noche más de dos semanas consecutivas.

3. En las empresas en que se realice actividad laboral por equipos de trabajo en régimen de turnos, se podrá computar por períodos de hasta cuatro semanas el medio día de descanso semanal previsto en el apartado 1 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores y en los términos que establezca la vigente normativa al respecto.

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

Artículo 73. *Recuperación de horas no trabajadas.*

El 70 por 100 de las horas no trabajadas por interrupción de la actividad, debido a causas de fuerza mayor, accidentes atmosféricos, inclemencias del tiempo, falta de suministros, o cualquier otra causa no imputable a la empresa, se recuperará 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.

Aquellos Convenios que a la entrada en vigor del Convenio General de la Construcción de 1992 tuvieran establecidas en esta materia condiciones más beneficiosas, las mantendrán en sus propios términos.

Artículo 74. *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 setenta y dos horas semanales, remunerándose a prorrata de su salario base las que excedan de la jornada ordinaria establecida, con carácter general, en el presente Convenio.

b) En la realización de trabajos subterráneos en que concurran circunstancias de especial penosidad, derivadas de condiciones anormales de temperatura, humedad o como consecuencia del esfuerzo suplementario debido a la posición inhabitual del cuerpo al trabajar, la jornada ordinaria semanal de trabajo no podrá ser superior a treinta y cinco 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 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.

e) Aquellos Convenios que a la entrada en vigor del Convenio General de la Construcción de 1992 tuvieran establecidas en esta materia condiciones más beneficiosas, las mantendrán en sus propios términos.

Artículo 75. *Vacaciones.*

1. El personal afectado por el presente Convenio General, 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.

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

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

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

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

Si la Incapacidad Temporal se produjera después de pactada la fecha de inicio para el disfrute individual de las vacaciones y antes de llegar dicha fecha, el trabajador mantendrá el derecho a disfrutar las vacaciones hasta el transcurso del año natural, acordándose un nuevo 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 de los respectivos Convenios Colectivos provinciales o de comunidad autónoma.

Artículo 76. *Permisos y licencias.*

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

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

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

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

Cuando conste en una norma legal un 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 la jornada laboral en media hora diaria con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

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

5. Aquellos Convenios que a la entrada en vigor del Convenio General de la Construcción de 1992 tuvieran condiciones más beneficiosas, las mantendrán en sus propios términos.

CAPÍTULO IX

Movilidad funcionalArtículo 77. *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 78. *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 período, el trabajador podrá reclamar de la empresa la clasificación profesional adecuada, y, si ésta no resolviese favorablemente al respecto, en el plazo de quince días hábiles, y previo informe, en su caso, de los representantes legales de los trabajadores, podrá reclamarla ante la jurisdicción competente, y surtirá efectos, si es estimada la reclamación y una vez firme la resolución correspondiente, a partir del día en que el interesado solicitó, por escrito, su adecuada clasificación.

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

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

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

Artículo 79. *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 80. *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 81. *Trabajos susceptibles de originar un perjuicio para la salud sin merma de la capacidad laboral.*

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

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

CAPÍTULO X

Movilidad geográficaArtículo 82. *Conceptos generales.*

1. Las empresas podrán desplazar a su personal a otros centros de trabajo distintos de aquel en que presten sus servicios durante cualquier plazo de tiempo, fundamentando dicho desplazamiento en razones económicas, técnicas, organizativas, de producción o de contratación.

Esta facultad deriva, por una parte, del carácter móvil del trabajo en las empresas del sector, como consecuencia de la inevitable temporalidad de la realización de su actividad, y a tenor de la excepción prevista en el artículo 40.1 del Estatuto de los Trabajadores y, por otra, de la competencia atribuida al empresario en materia de ordenación del trabajo en el artículo 33 de este Convenio.

2. Cuando el desplazamiento se produzca a un centro de trabajo situado en distinto término municipal y que, además, diste 15 kilómetros o más del centro de trabajo de partida y de la residencia habitual del trabajador, dará lugar a los siguientes conceptos compensatorios:

a) Si el desplazamiento es de duración que no exceda de un año, se devengarán dietas, si no puede pernoctar en su residencia habitual, y medias dietas, si puede pernoctar en ella.

b) Si el desplazamiento es de duración superior a un año, e implica cambio de residencia, se devengará una indemnización compensatoria en la cuantía y condiciones establecidas en el apartado siguiente. Además, se devengarán los gastos de viaje del trabajador y su familia, los gastos de traslado de muebles y enseres y cinco días de dieta por cada persona que viaje de las que compongan la familia y convivan con el desplazado.

3. La indemnización compensatoria, establecida en el apartado anterior para el supuesto de desplazamiento superior a un año que implique cambio de residencia, se aplicará conforme a las siguientes reglas:

a) Será equivalente al 35 por 100 de las percepciones anuales brutas del trabajador en jornada ordinaria y de carácter salarial en el momento de realizarse el cambio de centro; el 20 por 100 de las mismas al comenzar el segundo año; el 10 por 100 al comenzar el tercer año y el 10 por 100 al comenzar el cuarto año, siempre sobre la base inicial.

b) En caso de que se produzca un nuevo desplazamiento de duración superior a un año, con cambio de residencia, antes de transcurridos cuatro años desde el anterior, se dará por finalizada la secuencia indemnizatoria iniciándose una nueva.

c) En el supuesto de que se extinguiera el contrato de trabajo por causa imputable al trabajador antes de transcurridos cuatro años desde un desplazamiento de duración superior a un año, con cambio de residencia, solamente se devengará la parte proporcional de la indemnización compensatoria correspondiente a la anualidad en que se produzca la extinción.

4. En los desplazamientos voluntarios mediante petición escrita del trabajador, no procederán las compensaciones y derechos regulados en este capítulo.

Artículo 83. *Preaviso, ejecutividad e impugnación de la orden de desplazamiento.*

1. Si el desplazamiento es de duración que no exceda de un año, el empresario deberá preavisar por escrito al trabajador con una antelación mínima de tres días, o cinco si el desplazamiento es superior a tres meses, haciendo constar las condiciones y duración prevista.

2. Si el desplazamiento es de duración superior a un año, el preaviso será de treinta días para la incorporación inicial del trabajador al nuevo puesto, sin perjuicio de que realice a su conveniencia el traslado de familia, muebles y enseres, a cuyos efectos el empresario facilitará y costeará los viajes necesarios a su localidad de origen. El desplazamiento deberá ser comunicado simultáneamente a los representantes de los trabajadores.

3. No se requerirá preaviso cuando el trabajador pueda pernoctar en su residencia habitual, ni en los casos de urgente necesidad.

4. En todos los casos, la orden de desplazamiento es ejecutiva para el trabajador, sin perjuicio de la posible impugnación judicial.

Artículo 84. *Descanso.*

1. Por cada tres meses de desplazamiento continuado, sin posibilidad de pernoctar en el lugar de residencia habitual, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborables retribuidos en dicho lugar, sin computar como tales los de viaje, cuyos billetes o su importe serán de cuenta del empresario.

Tales días de descanso deberán hacerse efectivos dentro del término de los quince días naturales inmediatamente posteriores a la fecha de vencimiento de cada período de tres meses de desplazamiento.

2. Por acuerdo individual, podrá pactarse la acumulación de estos días, añadiéndose, incluso, al período de vacaciones anuales.

Artículo 85. *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 al 20 por 100 de la dieta completa.

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

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

6. El importe de la dieta completa y de la media dieta será fijado en el marco de los Convenios Colectivos de ámbito inferior.

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

Artículo 86. *Locomoción.*

1. 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.

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

Artículo 87. *Prioridad de permanencia.*

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

Artículo 88. *Condiciones de trabajo en el centro de llegada o destino.*

1. El personal desplazado quedará vinculado a la jornada, horario de trabajo y calendario vigente en la obra o centro de trabajo de llegada. No obstante, en el supuesto de que la jornada de trabajo correspondiente al centro de origen fuese inferior a la del de llegada, se abonará el exceso como horas extraordinarias, que no computarán para el límite del número de dichas horas.

2. La dieta o media dieta, en su caso, a percibir por el personal desplazado, será la que corresponda de acuerdo con el Convenio Colectivo provincial del lugar de llegada.

3. El trabajador desplazado deberá facilitar, en cuanto de él dependa, su inscripción en el Libro de Matricula del nuevo centro de trabajo, así como cuantos restantes trámites fuesen precisos en orden a la regularización de su nueva situación.

Artículo 89. *Obras de larga extensión.*

1. Son aquellas en las que el lugar de prestación de trabajo resulta variable a lo largo de un determinado territorio o zona, bien sea mediante tajos continuos o discontinuos, pudiendo abarcar varios términos municipales o incluso provincias, pero de tal modo que, a efectos técnicos y de organización empresarial, formen parte de una única unidad estructural.

2. La prestación de actividad laboral a lo largo de cualesquiera de los tajos o centros de trabajo integrantes de esta modalidad de obras no constituye desplazamiento en sentido técnico, por lo que tales supuestos están excluidos del régimen jurídico previsto en el presente capítulo, si bien el tiempo invertido en esta movilidad dentro de la obra se computará como trabajado.

3. No obstante lo establecido en el apartado anterior, si como consecuencia de la prestación de servicios en estas obras, el trabajador no pudiera pernoctar en el lugar de su residencia habitual, devengará el derecho a la percepción de dieta completa, así como a ser resarcido por la empresa de los gastos de viaje de ida y vuelta al lugar específico de trabajo.

4. Cuando las citadas obras discurran por ámbitos territoriales correspondientes a varias provincias, será de aplicación, en su caso, la dieta del Convenio Colectivo del lugar de prestación efectiva de la actividad del trabajador. En el caso de que un determinado tajo o centro de trabajo se encuentre en el límite geográfico entre dos provincias será de aplicación la del Convenio Colectivo correspondiente al lugar donde se preste la actividad laboral durante un mayor período de tiempo.

Artículo 90. *Traslado de centro de trabajo.*

1. El traslado total o parcial de las instalaciones que no exija cambio de residencia habitual a los trabajadores afectados, será facultad del empresario, previo informe, en su caso, de los representantes legales de los trabajadores, que deberán emitirlo en el plazo de quince días, a partir de aquel en que se les haya notificado la decisión correspondiente.

2. Si dicho traslado supusiera cambio de residencia habitual, a falta de aceptación, en su caso, por parte de los representantes legales de los trabajadores, habrá que estar, para poder llevarlo a efecto, a las restantes disposiciones establecidas, al respecto, en el artículo 40.2 del Estatuto de los Trabajadores, y en cuanto a sus condiciones, a lo previsto a tales efectos en este Convenio General del Sector.

Artículo 91. *Residencia habitual.*

1. Se entenderá por residencia habitual del trabajador la que haya señalado éste, lo que es preceptivo, al ingresar en la empresa, debiendo comunicar a ésta los cambios que se produzcan al respecto durante la vigencia del correspondiente contrato de trabajo.

2. Los cambios de residencia habitual del trabajador que se produzcan durante el transcurso de la relación laboral, y que no se hayan comunicado por éste a su empresa, no producirán ningún efecto en relación con las

disposiciones de este Convenio General y demás normativa que sea de aplicación.

3. Los cambios de residencia habitual del trabajador, que no vengán obligados por decisiones de su empresa, no darán lugar, por sí solos, a derecho o compensación alguna a su favor, aunque, como es preceptivo, le deban ser comunicados a ésta.

CAPÍTULO XI

Suspensión y extinción de la relación laboral

Artículo 92. *Causas y efectos de la suspensión.*

1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:
 - a) Mutuo acuerdo de las partes.
 - b) Las consignadas válidamente en el contrato.
 - c) Incapacidad temporal de los trabajadores.
 - d) Maternidad de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento de menores de cinco años.
 - e) Cumplimiento del servicio militar o prestación social sustitutoria.
 - f) Ejercicio de cargo público representativo.
 - g) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.
 - h) Suspensión de empleo y sueldo, por razones disciplinarias.
 - i) Fuerza mayor temporal.
 - j) Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que impidan la prestación y la aceptación del trabajo.
 - k) Excedencia forzosa.
 - l) Ejercicio del derecho de huelga.
 - m) Cierre legal de la empresa.
2. La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

Artículo 93. *Suspensión del contrato por causas de fuerza mayor temporal.*

1. A efectos de la causa de suspensión prevista en la letra i) del apartado 1 del artículo anterior, tendrán la consideración de fuerza mayor temporal, entre otras, siempre que resulten imprevisibles, o siendo previsibles, resulten inevitables, las situaciones siguientes:
 - a) Imposibilidad de recepción de acopios, materiales o suministro de los mismos.
 - b) Corte del suministro de energía, por causas ajenas a la empresa.
 - c) Fenómenos climatológicos que impidan la normal realización de los trabajos.
 - d) Paralización de la obra o parte de ésta, por orden gubernativa, resolución administrativa u otras causas similares ajenas a la voluntad del empresario, sin perjuicio de lo establecido, al respecto, para el contrato fijo de obra, en el presente Convenio.
 - e) Paralización de la actividad de los trabajadores en la obra, acordada por decisión mayoritaria de los representantes legales de aquéllos o, en su caso, de los Delegados de Prevención, cuando dicha paralización se mantenga con posterioridad y en contra del preceptivo pronunciamiento en el plazo de veinticuatro horas de la autoridad laboral.
2. En todos estos supuestos, se aplicará el procedimiento previsto en el art. 51.12 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 94. *Excedencia forzosa.*

1. Los supuestos de excedencia forzosa previstos en la ley darán lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo que motivó la excedencia, perdiéndose el derecho al reingreso si se solicita transcurrido este plazo.
2. La duración del contrato de trabajo no se verá alterada por la situación de excedencia forzosa del trabajador, y en el caso de llegar el término del contrato durante el transcurso de la misma, se extinguirá dicho contrato, previa su denuncia o preaviso, salvo pacto en contrario.

Artículo 95. *Excedencia voluntaria.*

1. El trabajador con al menos, una antigüedad en la empresa de un año, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en

excedencia voluntaria por un plazo no inferior a un año ni superior a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador, si hubieran transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia, salvo casos excepcionales, en que podrá reducirse dicho plazo de común acuerdo.

2. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento o adopción de éste si es menor de cinco años. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

3. El trabajador excedente conserva un derecho preferente al reingreso en las vacantes, de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjeran en la empresa, y siempre que lo solicite con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia, salvo durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia para cuidado de hijos de hasta tres años, en que tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante el periodo en que permanezca en excedencia.

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

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

Artículo 96. *Causas y efectos de la extinción.*

En cuanto a la extinción del contrato de trabajo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y, en concreto, a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores en sus artículos 49 a 57, ambos inclusive, y a lo dispuesto en los artículos 28 y 29 de este Convenio.

Artículo 97. *Ceses.*

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

- a) Durante el período de prueba, las empresas y los trabajadores podrán dar por terminado su contrato sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.
- b) En los contratos temporales, la extinción se producirá cuando transcurra el plazo de duración fijado en los mismos, previa su denuncia, en su caso.
- c) En cuanto al contrato de fijo en obra, se estará a lo dispuesto al respecto en la regulación que del mismo se efectúa en este Convenio.

Artículo 98. *Finiquitos.*

1. El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador deberá ser conforme al modelo que figura como anexo I de este Convenio. 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 la organización patronal correspondiente, numerado, sellado y fechado y tendrá validez únicamente dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido. La organización patronal que lo expida vendrá obligada a llevar un Registro que contenga los datos anteriormente expresados.
4. Una vez firmado por el trabajador, el 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 99. *Jubilación.*

Se reconocen tres clases distintas de jubilación:

A) Jubilación voluntaria anticipada.

1. Los trabajadores que hayan cumplido sesenta y tres años y no tengan sesenta y cinco cuando soliciten la jubilación, y ésta sea posible,

tendrán derecho, siempre que reúnan los requisitos establecidos en el apartado número 2, a la percepción de las indemnizaciones económicas que se establecen a continuación, en función de la edad del trabajador y de sus años de antigüedad en la empresa:

Antigüedad en la empresa	Edad	Meses indemnización
2 a 5 años.	63	2
6 a 10 años.		3
11 a 20 años.		4
21 a 30 años.		5
Más de 30 años.		6
2 a 5 años.	64	1
6 a 10 años.		2
11 a 20 años.		3
21 a 30 años.		4
Más de 30 años.		5

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

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

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

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

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

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

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

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

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

B) Jubilación anticipada a los sesenta y cuatro años como medida de fomento de empleo.

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

C) Jubilación forzosa.

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

CAPÍTULO XII

Faltas y sanciones

Artículo 100. Clases de faltas.

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

Artículo 101. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.
- La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
- El abandono del centro o del puesto de trabajo sin causa o motivo justificado, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como grave o muy grave.
- Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada.
- La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave.
- Pequeños descuidos en la conservación del material.
- No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.
- La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros o jefes.
- Las faltas de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros, e incluso, a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.
- Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que realice su trabajo, sin causa que lo justifique, o sin estar autorizado para ello.
- Encontrarse en el local de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral.
- La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que no entrañen riesgo grave para el trabajador ni para sus compañeros o terceras personas.
- Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
- Distraer a sus compañeros durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves y justificadas por tiempo superior al necesario.
- Usar medios telefónicos, telemáticos, informáticos, mecánicos o electrónicos de la empresa, para asuntos particulares, sin la debida autorización.

Artículo 102. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

- Más de tres faltas de puntualidad en un mes o hasta tres cuando el retraso sea superior a quince minutos, en cada una de ellas, durante dicho período, sin causa justificada.
- Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.
- No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.
- La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.
- El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.
- La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él como de otros trabajadores.
- Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.
- La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 103. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

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

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

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

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

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

6. La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada.

7. La competencia desleal.

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

9. La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.

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

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

12. La desobediencia continuada o persistente.

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

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

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

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

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

Artículo 104. *Sanciones. Aplicación.*

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

1.º Faltas leves:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación por escrito.

2.º Faltas graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

3.º Faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días.

b) Despido.

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

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

b) La categoría profesional del mismo.

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

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

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

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

Artículo 105. *Otros efectos de las sanciones.*

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

TÍTULO II

Representantes de los trabajadores

Artículo 106. *Representación unitaria.*

Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, en los términos regulados en el título II del Estatuto de los Trabajadores y en los siguientes apartados:

a) Dada la movilidad del personal del sector de la construcción, y de conformidad con el artículo 69.2 del Estatuto de los Trabajadores, se pacta que la antigüedad mínima en la empresa para ser elegible queda reducida a tres meses.

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

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

c) Los representantes legales, de acuerdo con el sindicato al que pertenezcan, tendrán derecho a la acumulación de hasta el 50 por 100 de horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones, en uno o varios de ellos.

d) Aquellos Convenios provinciales que, a la entrada en vigor del Convenio General del Sector de la Construcción de 1992, tuvieran establecidas condiciones más beneficiosas, las mantendrán en sus propios términos.

Artículo 107. *Representación sindical.*

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

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

b) Los Delegados Sindicales, de acuerdo con el sindicato al que pertenezcan, tendrán derecho a la acumulación de horas retribuidas para

el ejercicio de sus funciones, en uno o varios de ellos, sin rebasar el máximo total de horas legalmente establecido.

c) Los Convenios de ámbito inferior al presente podrán establecer un número de trabajadores inferior al establecido en la Ley Orgánica 11/1985, al objeto de tener derecho a la elección de Delegados Sindicales.

Artículo 108. *Responsabilidad de los sindicatos.*

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

Artículo 109. *Solución extrajudicial de conflictos.*

Las partes firmantes del presente Convenio General acuerdan suscribir su adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos (ASEC), suscrito el pasado mes de enero de 1996 por las organizaciones patronales CEOE Y CEPYME y las Confederaciones Sindicales de UGT y CCOO.

TÍTULO III

De la Fundación Laboral de la Construcción

Artículo 110. *Organismo Paritario.*

1. Las partes firmantes, conforme al punto dos, párrafo cuarto de la disposición adicional del Convenio General del Sector de la Construcción, de 10 de abril de 1992, acuerdan la inclusión de los Estatutos del Organismo Paritario Fundación Laboral de la Construcción vigente, en el presente Convenio, del que forman parte integrante.

2. La Fundación Laboral de la Construcción se constituye por los firmantes del Convenio General del Sector de la Construcción en el organismo paritario del sector, con la finalidad de garantizar la prestación de servicios a los trabajadores y empresas comprendidas en el ámbito de este Convenio, teniendo como ámbito de actuación la totalidad del territorio español.

3. La financiación de la Fundación Laboral de la Construcción se nutrirá fundamentalmente de aportaciones de las Administraciones Públicas, más una aportación complementaria a cargo de las empresas, que no podrá superar el 0,1 por 100 de la masa salarial, establecida ésta sobre la misma base de cálculo de las cuotas de la Seguridad Social.

4. La Fundación Laboral de la Construcción del Principado de Asturias decidirá su integración en la Fundación Laboral de la Construcción, manteniendo su autonomía hasta tanto se acuerde entre ambas su unificación formal, que requerirá la aprobación de la Comisión Paritaria del Convenio General del Sector de la Construcción.

Disposición transitoria primera.

1. En tanto no se produzca la incorporación al presente Convenio de la clasificación prevista en el artículo 32, se aplicará lo dispuesto sobre la materia en la derogada Ordenanza Laboral de la Construcción, de 28 de agosto de 1970, y, especialmente, el artículo 100 y el anexo II de la misma.

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

- I. Personal directivo.
- II. Personal titulado superior.
- III. Personal titulado medio, Jefe administrativo de primera, Jefe Sección Organización de primera.
- IV. Jefe de Personal, Ayudante de Obra, Encargado general de Fábrica, Encargado general.
- V. Jefe administrativo de segunda, Delineante superior, Encargado general de Obra, Jefe de Sección de Organización Científica del Trabajo de segunda, Jefe de Compras.
- VI. Oficial administrativo de primera, Delineante de primera, Jefe o Encargado de Taller, Encargado de Sección de Laboratorio, Escultor de Piedra y Mármol, Práctico de Topografía de primera, Técnico de Organización de primera.

VII. Delineante de segunda, Técnico de Organización de segunda, Práctico Topografía de segunda, Analista de primera, Viajante, Capataz, Especialista de Oficio.

VIII. Oficial administrativo de segunda, Corredor de Plaza, Oficial de primera de Oficio, Inspector de Control Señalización y Servicios, Analista de segunda.

IX. Auxiliar administrativo, Ayudante Topográfico, Auxiliar de Organización, Vendedores, Conserje, Oficial de segunda de Oficio.

X. Auxiliar de Laboratorio, Vigilante, Almacenero, Enfermero, Cobrador, Guarda Jurado, Ayudantes de Oficio, Especialistas de primera.

XI. Especialistas de segunda, Peón Especializado.

XII. Peón Ordinario, Limpiador/a.

XIII. Botones y Pinches de dieciséis a dieciocho años.

XIV. Trabajadores en formación.

Disposición transitoria segunda. *Compensación de la desaparición de la antigüedad.*

En cumplimiento del Acuerdo Sectorial Nacional de la Construcción sobre el Concepto Económico de Antigüedad, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de fecha 21 de noviembre de 1996, para compensar la desaparición del complemento de antigüedad, en todos los Convenios provinciales, o, en su caso, autonómicos, se aplicará durante 1997 y con efectos de 1 de enero un incremento lineal de 10.000 pesetas para todos los niveles de las tablas salariales, que se adicionará a cualquiera de los pluses salariales de dichos Convenios que acuerden las partes, respetándose, en todo caso, la configuración dada por el artículo 55 del presente Convenio, respecto de la estructura de las percepciones económicas.

Disposición final única. *Seguridad y salud en el trabajo.*

1. En materia de seguridad y salud en el trabajo se estará a lo dispuesto en el anexo correspondiente que se incorpore a este Convenio y que formará con el mismo un todo orgánico e indivisible, cuando así lo apruebe la Comisión Paritaria del Convenio.

2. En tanto no se produzca esta incorporación, 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.

3. La Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud en el Trabajo, constituida por un máximo de diez miembros, designados cinco por cada una de las partes, sindical y empresarial, en la forma que decidan las respectivas organizaciones, tiene las siguientes funciones:

a) Recabar del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y de los Gobiernos Autónomos el reconocimiento oficial como interlocutor social sectorial en materia de seguridad y salud, tanto en su aspecto legislativo como en el desarrollo de planes y medidas formativas.

b) Estudiar y acordar los mecanismos oportunos de coordinación de la información provincial en materia de siniestralidad en el sector, que suministrarán las comisiones específicas provinciales o, en su defecto, las Comisiones Paritarias de los Convenios.

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

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

e) Elaborar las normas que en esta materia han de sustituir a lo dispuesto en la derogada Ordenanza Laboral de 28 de agosto de 1970.

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

4. Dado que el sector de la construcción se ha dotado de un instrumento paritario (La FLC) para dar servicios a empresas y trabajadores y, entre otros, en materia de prevención y salud laboral, las partes firmantes acuerdan que la FLC desarrolle los planes y acciones necesarios para promover el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Una vez que la FLC concluya el mandato, éste se incluirá como anexo en el presente Convenio, de conformidad con lo dispuesto en el número 1 y siguientes de la presente disposición final.

ANEXO I

Modelo de recibo de finiquito de la relación laboral

Número
 Fecha de expedición

RECIBO DE FINIQUITO

Don,
 que ha trabajado en la empresa
 desde hasta con la categoría
 de, declaro que he recibido de ésta,
 la cantidad de pesetas, en concepto de liquidación total
 por mi baja en la empresa.

Quedo así indemnizado y liquidado por todos los conceptos que pudie-
 ran 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 de-
 fecto, un representante sindical de los
 sindicatos firmantes del presente
 Convenio.

(1) Sí o NO.

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

Expedido por

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 II

Campo de aplicación de este Convenio

El presente Convenio Colectivo será de aplicación y obligado cumpli-
 miento 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, arenas y la explotación y manufactura de tierras
 industriales, bien explotadas a cielo abierto, galerías o minas y vetas explo-
 tadas 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 arenas, cuya materia se destine a construcción
 y obras públicas y no sean explotadas directamente por empresas cons-
 tructoras.

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

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

Regeneración de playas.

Movimiento de tierras.

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

Colocación de artículos de piedra artificial, pulimentada o sin puli-
 mentar, 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 obras, colocación de tuberías y ele-
 mentos accesorios de las mismas; apertura y cierre de zanjas y sus repa-
 raciones, incluyendo las que se realizan para cualquier clase de insta-
 laciones 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 de obras.

Talleres de fabricación de ferralla, cuyo destino principal sea para
 la construcción.

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

En desarrollo de lo dispuesto en el apartado b) del artículo 12 de
 este Convenio, son de aplicación sus preceptos al personal de embarca-
 ciones, 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.

c) Canteras, areneras, graveras y la explotación de tierras industria-
 les.

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 refrac-
 tarias 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 indus-
 triales 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) 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 exclu-
 sivistas.

e) La conservación y mantenimiento de autopistas, autovías, carre-
 teras y vías férreas, en desarrollo de lo previsto en el apartado f) del
 artículo 12 del presente Convenio.

ANEXO SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

PREÁMBULO

De conformidad con lo dispuesto en la disposición final primera del
 Convenio General del Sector de la Construcción, firmado con fecha 21
 de octubre de 1997 por FECOMA-CCOO y CNC, y suscrito por FEMCA-UGT
 el día 28 de enero de 1998, la FLC ha definido las líneas de un plan
 de actuación para promover la aplicación de la Ley de Prevención de
 Riesgos Laborales en el sector.

A los efectos de dar pleno cumplimiento a lo previsto en dicha disposición final se hace necesario trasladar dicho Plan de Actuación al correspondiente anexo para su incorporación al Convenio.

Según la citada disposición final primera, desde la FLC se desarrollarán los planes y acciones necesarios para la prevención de riesgos laborales en el sector en los términos que se concretan en el presente anexo.

1. Principios generales

Con respecto a las actividades formativas e informativas o de cualquier otro tipo a realizar por la FLC en relación con el mejor cumplimiento de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales y los reglamentos que la desarrollan, dichas actuaciones nunca eximirán al empresario y al trabajador de su responsabilidad y del cumplimiento de sus obligaciones en los términos que fija la Ley.

Los medios, procedimientos, materiales y acciones que se empleen y desarrollen en la FLC en Seguridad y Salud Laboral se dedicarán a difundir, coordinar y colaborar en métodos y procesos que faciliten el mejor y mayor cumplimiento de la Ley y sus reglamentos por los empresarios y trabajadores del sector.

Las acciones y actuaciones a realizar en relación con los contenidos de la Ley 31/95 en el sector de la construcción, tienen que ser análogas, homogéneas y coordinadas en todo el territorio nacional. A la FLC le corresponde ser el hilo conductor de los principios y directrices a desarrollar para que de forma equivalente se establezcan los mismos niveles de aplicación y cumplimiento en cada uno de los Consejos Territoriales.

Dadas las condiciones en que se encuentra el sector por sus específicas características, la FLC se debe dotar de los instrumentos adecuados para que, cumpliéndose los contenidos de la Ley, se consiga la disminución continua de los índices de siniestralidad.

Las acciones a elaborar estarán dirigidas prioritariamente al empresario por ser la figura fundamental en la implantación del sistema de gestión preventivo y en la formación e información de los trabajadores.

2. Información

2.1 Información sectorial.—La accidentalidad en el sector de la construcción, que es motivo de una constante preocupación de todas las partes, hace necesario que por parte de la FLC se desarrolle una actividad de información en los términos siguientes:

- Necesidad del cumplimiento de las normas en materia de prevención y seguridad.
- La información debe incidir en que los trabajos en algunas actividades de la construcción son de alto riesgo.
- Elaboración de un programa de estadísticas para el sector; se considera fundamental proporcionar al sector en tiempo real los datos de accidentalidad y poder determinar las acciones a aplicar.
- Información periódica de las actividades de la FLC, control de resultados parciales y grado de cumplimiento de los objetivos.
- A la vista de las anteriores campañas de información, se realizará un estudio por expertos respecto a la estrategia a emplear para fomentar una comunicación efectiva; en función de este trabajo se llevarán a cabo el diseño y la realización de planes y métodos de información que garanticen la captación y asimilación de los mensajes así como la evolución y control de resultados.

2.2 Primer ciclo de Aula Permanente de la FLC.—Se considera como método más idóneo para la impartición de acciones en materia de información sobre prevención de riesgos laborales, el del primer ciclo del Aula Permanente de la FLC.

Los métodos y contenidos de las materias impartidas en las Aulas Permanentes han de ser similares y homogéneos, los objetivos análogos y los resultados equivalentes en todos los Consejos Territoriales de la FLC.

El primer ciclo de Aula Permanente constará de dos tipos de acciones en materia de información sobre prevención de riesgos en construcción: Las primeras comprenderán información general sobre los riesgos del sector y contendrán los principios básicos y conceptos generales sobre la materia; igualmente deberán conseguir una actitud de interés por la seguridad que incentive al alumnado para iniciar los cursos de segundo ciclo; las segundas deberán transmitir conocimientos y normas específicas.

La información general básica impartida en el Aula Permanente no exime al empresario de su obligación de informar al trabajador de los riesgos específicos en el centro y en el puesto de trabajo.

2.3 Aulas Móviles.—Se estima que un procedimiento eficaz para informar en las propias obras sobre las materias de prevención de riesgos consiste en disponer de Aulas Móviles en las que estarían incorporados todos los materiales, equipos audiovisuales y demás elementos didácticos.

3. Formación

La FLC debe homogeneizar en todo el territorio nacional los planes y contenidos de la formación que imparta en materia de prevención, seguridad y salud laboral.

Excepcionalmente en el caso de situaciones de obras y centros con características específicas, previa consulta, coordinación y colaboración de la FLC estatal se podrán elaborar actividades y contenidos complementarios para la formación en esa materia.

3.1 Segundo ciclo Aula Permanente de la FLC.

3.1.2 Con carácter meramente enunciativo, pero no limitativo, se recoge a continuación aquellos cursos que, siendo voluntarios para las empresas, se impartirán por la FLC.

Los contenidos por categorías a impartir serán los siguientes:

A) Gerentes de empresa.

- Integración de la prevención en la gestión de la empresa.
- Responsabilidades y obligaciones.
- Organización y planificación.
- Costes de la accidentalidad y rentabilidad de la prevención.
- Legislación y normativa básica en prevención.

Duración mínima del módulo: Diez horas.

B) Responsables de obra y técnicos de ejecución.

- Prevención de riesgos. Los cinco bloques de riesgos en obras.
- Técnicas preventivas.
- Estudios y planes de seguridad. Calendarios y fases de actuaciones preventivas.
- Órganos y figuras participativas.
- Derechos y obligaciones de los trabajadores.
- Legislación y normativa básica de prevención.

Duración mínima del módulo: Quince horas.

C) Mandos intermedios.

- Integración de la prevención en la producción. El riesgo en el puesto de trabajo: Su evaluación y tratamiento.
- Los cinco bloques de riesgos. Órdenes de trabajo.
- Modalidades de accidentes. Técnicas preventivas.
- Plan de seguridad. Memoria básica de prevención.
- Zonas de riesgos graves y con peligrosidad específica.
- Coordinación de las subcontratas.
- Primeros auxilios y planes de emergencias.
- Órganos y figuras participativas.

Duración del módulo: De quince a veinte horas.

D) Delegados de Prevención.

- Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo.
- Riesgos generales y específicos en obra: Su prevención.
- Elementos básicos de gestión de la prevención de riesgos laborales.
- Primeros auxilios y planes de emergencia.

Duración del módulo: Cincuenta horas.

E) Nivel específico por oficios.

- Técnicas preventivas de oficio o función.
- Medios, equipos y herramientas.
- Interferencias en actividades.
- Derechos y obligaciones.

Duración del módulo: Veinte horas.

F) Nivel básico general.

- Conceptos básicos sobre la organización elemental de la prevención.
- Técnicas preventivas elementales sobre riesgos genéricos y prevención de los mismos en la ejecución de las obras de construcción.
- Primeros auxilios y planes de emergencia.

Duración del módulo: Diez horas.

Los Profesores/Monitores deben ser personas expertas en el sector de construcción para que la enseñanza sea realmente válida y útil.

La FLC incluirá en la cartilla profesional los cursos que cada trabajador tenga acreditados.

4. Órgano específico

Creación de un órgano específico de carácter paritario dentro de la FLC según lo previsto en el artículo 35.4, párrafo segundo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales para todas aquellas empresas donde no existan Delegados de Prevención.

5. La FLC y los servicios de prevención

La FLC prestará servicios de asesoría en todas las actividades de servicios de prevención cuando le sean solicitados por las empresas.

Los Consejos Territoriales podrán contactar con la autoridad laboral en su ámbito para que les facilite el acceso al censo de entidades acreditadas como servicios de prevención como una garantía más para el desarrollo eficaz de sus actuaciones.

6. Fundación adscrita a la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

De acuerdo con lo previsto en la disposición adicional quinta de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la FLC desarrollará, dentro de su ámbito de actuación, los objetivos y fines establecidos en dicha disposición en coordinación con la Fundación que a tal efecto se cree.

7. Actuaciones para mejorar el conocimiento del sector

La FLC deberá realizar un estudio que permita un mejor conocimiento de las empresas del sector en cuanto a su estructura y capacidad real de prevención en seguridad y salud laboral para abordar las distintas obras.

Asimismo deberá implantar un centro servidor de datos que suministre información lo más completa posible sobre todos los temas relacionados con la prevención de riesgos.

8. Maquinaria y equipos

La FLC promoverá la utilización de maquinaria y equipos auxiliares de construcción homologados de acuerdo con la normativa comunitaria europea.

9. Colaboraciones externas

Las partes consideran conveniente que las materias contenidas en el presente anexo la FLC complemente sus actuaciones con la colaboración de las Mutuas de Accidentes.

10. Interpretación del anexo

Formando el presente anexo parte integrante del Convenio General del Sector de la Construcción, cualquier discrepancia, duda o interpretación que surja, en relación con el mismo, será sometida, con carácter ineludible, a la Comisión Paritaria del Convenio.

13023 RESOLUCIÓN de 14 de mayo de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo del Balonmano Profesional.

Visto el texto del Convenio Colectivo del Balonmano Profesional (código de Convenio número 9911755), que fue suscrito con fecha 16 de marzo de 1998, de una parte, por la Asociación de Clubes Españoles de Balonmano (ASOBAL), en representación de los clubes o entidades deportivas; de otra, por la Asociación de Jugadores de Balonmano (ABM), en representación de estos profesionales, y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto

de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 14 de mayo de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DEL BALONMANO PROFESIONAL

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio Colectivo establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo de los Balonmanistas profesionales que prestan sus servicios para los clubes de balonmano o entidades deportivas integrados en la liga ASOBAL, así como los derechos y obligaciones exigibles entre las asociaciones firmantes.

Artículo 2. *Ámbito profesional.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a los Balonmanistas profesionales que, en virtud de una relación establecida con carácter regular, se dediquen voluntariamente a la práctica del deporte por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva a cambio de una retribución, con la exclusión prevista en el párrafo segundo del número dos del artículo 1 del Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todas aquellas relaciones laborales establecidas entre Balonmanistas y clubes o entidades deportivas, de conformidad con los artículos precedentes, dentro del territorio nacional, como, asimismo, aquellas que se presten fuera del territorio nacional y se encuentren comprendidas dentro del ámbito funcional o personal del mismo.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio, independientemente de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», comenzará su vigencia el día 1 de enero de 1998, finalizando, salvo prórroga del mismo, el día 30 de junio de 2001.

Artículo 5. *Denuncia y prórroga.*

El presente Convenio quedará prorrogado tácitamente por sucesivos períodos iguales, de no mediar denuncia en forma del mismo por cualquiera de las partes. Dicha denuncia deberá ser fehacientemente notificada por escrito a la otra parte y a la autoridad laboral competente, con una antelación mínima de tres meses a su fecha de finalización o de cualquiera de sus prórrogas.

Denunciado el Convenio, se mantendrán en vigor las cláusulas normativas del mismo hasta su sustitución por un nuevo Convenio.

CAPÍTULO II

Comisión Paritaria

Artículo 6. *Atribuciones.*

Durante la vigencia del presente Convenio se constituye una Comisión Paritaria que tendrá su domicilio, indistintamente, en las sedes de la ASOBAL y la ABM, según a quien corresponda en ese momento la presidencia de esta Comisión, sin perjuicio que pueda tener validez la reunión cualquiera que sea el lugar donde se celebre.