

Organismo	Nombre del becario	Importe de la ayuda — Euros
Universidad Complutense de Madrid.	Palau Masoliver, Ana María.	1.262,00
	Pérez Cabero, Mónica.	663,62
Universidad de Alcalá.	Saiz Echezarreta, Vanessa.	661,00
Universidad de Almería.	Castillo Fernández, Héctor del.	2.584,00
Universidad de Córdoba.	Herrera de las Heras, Ramón.	1.923,00
Universidad de Granada.	Garosi, Linda.	872,15
Universidad de Lleida.	Álvarez Corral, Luis David.	3.185,00
	García Cueto, David.	2.584,00
	González Vida, María de los Reyes.	2.193,50
	Morillas Fernández, David Lorenzo.	2.524,00
Universidad de Oviedo.	Nieto Morales, María Gema.	1.263,15
Universidad de Sevilla.	Vericat Querol, Damia.	2.433,76
	Iribarren Blanco, Miguel.	2.644,00
Universidad de Valladolid.	Carrasco González, Francisco Miguel.	1.626,00
	Galán Muñoz, Alfonso.	3.906,00
	Sacchetti, Elena.	3.185,00
Universidad de Zaragoza.	Áreas Álvarez, Eva María.	1.923,00
Universidad Politécnica de Cataluña.	Nieto Faza, Olalla.	1.263,15
Universidad de Zaragoza.	Marti López, Caridad.	2.749,25
	Martín Arnedo, Jacinto.	1.262,00
Total		53.820,47

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

16330 RESOLUCIÓN de 26 de julio de 2002, 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 2002-2006.

Visto el texto del Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2002-2006 (código Convenio número 9905585) que fue suscrito con fecha 12 de junio de 2002 de una parte por la Confederación Nacional de la Construcción (CNC) en representación de las empresas del sector y de otra por las organizaciones sindicales FECOMA-CC.OO. y MCA-UGT en representación del colectivo laboral afectado y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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 resuelve:

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, 26 de julio de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO GENERAL DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN 2002-2006

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 CC.OO. (FECOMA-CC.OO.) y Metal, Construcción y afines, Federación Estatal de la UGT (MCA-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 texto refundido de la Ley 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.
- Cualesquiera 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 texto refundido de la Ley 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.

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

2. No obstante lo pactado en el apartado anterior, se respetarán las normas de derecho necesario que a este respecto estén establecidas en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 7. *Principio de seguridad y coherencia.*

1. Las partes signatarias de este Convenio General, durante su vigencia, y haciendo uso de sus derechos fundamentales de asociación y libertad sindical y para que éstos produzcan consecuencias jurídicas para sus representados federados y confederados, se obligan respecto de ellas mismas y de cuantas organizaciones integran y representan, a no promover, negociar, ni concluir, Convenios colectivos 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, o contradigan sus prescripciones.

2. Asimismo, consecuentes con el compromiso pactado en el apartado anterior, esas mismas partes y respecto de iguales representaciones, con objeto de garantizar el principio constitucional de seguridad jurídica, renuncian expresamente al ejercicio del derecho reconocido en el párrafo segundo del artículo 84 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, de afectar en ámbitos territoriales inferiores a los pactos de este Convenio General y durante el periodo de vigencia pactado, comprometiéndose, por tanto, a no alterarlos.

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 texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9. *Principio de complementariedad.*

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

- Contratación.
- Subrogación.
- 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 no cuantificadas, numérica o porcentualmente, en el presente Convenio, cuyos

conceptos y estructuras estarán determinados por la negociación de ámbito estatal.

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.

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

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

Artículo 11. *Reserva material del nivel estatal.*

En cumplimiento de las exigencias formales previstas por el mencionado artículo 83.2. del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se establece que las partes firmantes de este Convenio General y cuantas organizaciones las integran y representan no negociarán en los ámbitos inferiores al estatal las materias reservadas a éste y enumeradas en el artículo anterior, así como las que se reserven en el futuro a dicho ámbito. Todo ello, como consecuencia de lo pactado en el artículo 7 de este Convenio General del Sector de la Construcción.

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

2. Las actividades que integran el campo de aplicación de este Convenio 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 registrará 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 texto refundido de la Ley 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 respecti-

vamente 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 2006. 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, aquéllos 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 instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de éstas y a solicitud de las mismas, arbitrar

en cuantas ocasiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio.

d) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en los términos previstos en el apartado 2 de este artículo, sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del presente Convenio.

e) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo.

2. Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, 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 II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC II) y de su Reglamento de Aplicación, publicados en el «Boletín Oficial del Estado» de 26 de febrero de 2001, que desarrollará sus efectos en los ámbitos del Convenio General del Sector de la Construcción (CGSC), con el alcance previsto en el propio ASEC II.

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 comunicar a la oficina pública de empleo, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, y en los términos que reglamentariamente se determinen, el contenido de los contratos de trabajo que celebren, deban o no formalizarse por escrito.

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

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 aportar la documentación necesaria para la formalización del contrato de trabajo.

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

Artículo 25. Período de prueba.

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

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

Niveles III, excepto titulados medios, IV y V: Tres meses.
Niveles VI al X: Dos meses.
Resto de personal: Quince días naturales.

- c) Personal operario:

Encargados y Capataces: Un mes.
Resto de personal: Quince días naturales.

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

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

4. Los titulares de la 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 texto refundido de la Ley del 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. Esta será la modalidad normal de contratación a realizar por empresarios y trabajadores en todos los centros de trabajo de carácter permanente.

Artículo 28. Contrato fijo de obra.

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

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

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

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

Este cese deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación de quince días naturales. No obstante, el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicable. Todo ello, sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salarios con la liquidación correspondiente al cese.

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

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

6. En todos los supuestos regulados en los apartados anteriores, y según lo previsto en el artículo 49.1.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, 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 2720/98, o norma que lo sustituya, exceptuando el contrato fijo de obra regulado en el artículo anterior, tendrán derecho, una vez finalizado el contrato correspondiente por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización de carácter no salarial por cese del 7 por 100, si la duración hubiera sido igual o inferior a un año, y del 4,5 por 100, si la duración hubiera sido superior a un año, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato. Esta indemnización tendrá la consideración establecida por la normativa específica de aplicación, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 49.1.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. Podrá concertarse el contrato de duración determinada previsto en el apartado 1.b) del artículo 15 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, cuya duración máxima será de doce meses en un periodo de dieciocho meses, computándose dicha duración desde que se

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

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

4. Contrato para la formación.

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

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

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

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

4.5 El contrato para la formación se podrá celebrar con trabajadores que hayan cumplido los 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 Igualmente podrá celebrarse el contrato para la formación, sin restricción al límite superior de edad anteriormente señalado, con los siguientes colectivos de trabajadores desempleados:

Minusválidos.

Trabajadores extranjeros durante los dos primeros años de vigencia de su permiso de trabajo, salvo que acrediten la formación y experiencia necesarias para el desempeño del puesto de trabajo.

Aquellos que lleven más de tres años sin actividad laboral.

Quienes se encuentren en situación de exclusión social.

Los que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller, casas de oficio y talleres de empleo.

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

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

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

Cuando se celebre por un plazo inferior al máximo establecido en el párrafo anterior, podrá prorrogarse antes de su terminación por acuerdo entre las partes, una o más veces, por 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.

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

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

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

Tablas salariales de contratados para la formación:

Excepto colectivos apartado 4.6. de este artículo.

Primer año: 60 por 100.

Segundo año: 70 por 100.

Tercer año: 85 por 100.

Colectivos del apartado 4.6. de este artículo.

Primer año: 95 por 100.

Segundo año: 100 por 100.

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

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.

4.11 El plus extrasalarial regulado en el artículo 66 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.

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

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

Asimismo, el trabajador contratado para la formación tendrá derecho a una indemnización por cese del 4,5 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 texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, se extenderá la responsabilidad a la indemnización de naturaleza no salarial por muerte, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta o total derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional pactada en el artículo 71 del presente Convenio, quedando limitado el ámbito de esta responsabilidad exclusivamente respecto de los trabajadores de las empresas subcontratadas obligadas por este Convenio General.

A efectos de la citada ejecución de obras o servicios, el respectivo subcontratista deberá poner en conocimiento de su contratista principal el hecho de subcontratar la totalidad o parte de los trabajos a él contratados, y en todo caso con carácter previo a la iniciación de los trabajos. A tal efecto deberá remitir cumplimentado el documento cuyo modelo se inserta en el anexo V de este Convenio General. De dicho documento, una copia se entregará a la representación legal de los trabajadores, y otra a la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, todo ello como medida de colaboración con la citada Inspección según el artículo 11 de la Ley Ordenadora de 14 de noviembre de 1997.

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

Artículo 31. Subrogación de personal en contratos de mantenimiento de carreteras o vías férreas.

1. Al objeto de contribuir a garantizar el principio de estabilidad en el empleo de los trabajadores empleados por empresas y entidades de derecho público que se sucedan, mediante cualquier modalidad contractual, total o parcialmente, en cualquier contrata de conservación y/o mantenimiento de autopistas, autovías, carreteras o vías férreas a que se refiere el artículo 12, apartado b) y el anexo II, apartado b) del presente Convenio Colectivo, se establece, con carácter exclusivo para tales actividades, la obligación de subrogación del personal entre las empresas saliente y entrante, la cual se llevará a cabo conforme a los requisitos y condiciones que se detallan en el presente artículo.

En lo sucesivo, el término «contrata» engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación pública, referida a las actividades anteriormente descritas, que pasa a ser desempeñada, de modo parcial o total, por una determinada empresa, sociedad, organismo público u otro tipo de entidad, sea cual sea la forma jurídica que adopten.

2. En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión o cesión de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trata, los trabajadores de la empresa saliente adscritos a dicha contrata pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad que vaya a realizar la actividad objeto de la contrata, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida.

Dado el carácter de mejora de la legislación vigente que supone la subrogación prevista en este artículo, se establece expresamente que tales derechos y obligaciones quedarán limitados exclusivamente a los generados por el último contrato suscrito por el trabajador con la empresa saliente de la contrata, sin que la empresa entrante se encuentre vinculada por cualquier contrato o pacto anterior a aquel, particularmente a efectos de años de servicio, indemnizaciones por despido y cualesquiera otros conceptos que tomen en consideración el tiempo de prestación de servicios, a menos que ya tuviera reconocido el trabajador tales derechos mediante sentencia judicial firme con anterioridad a producirse la subrogación y le hubieran sido comunicados a la empresa entrante en el plazo y forma regulados en este artículo.

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

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

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

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

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

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

4. Al objeto de garantizar la transparencia en el proceso de licitación, la empresa o entidad en la que se extinga o concluya el contrato, en el momento de iniciarse el procedimiento estará obligada a tener a disposición de las empresas licitadoras la relación de todo el personal objeto de la posible subrogación en la que se especifique, nombre y apellidos, documento nacional de identidad, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación, fecha de disfrute de vacaciones y retribuciones que, por cualesquiera conceptos, vinieran percibiendo, especificando los mismos y sus importes.

5. Asimismo, será requisito imprescindible para que opere esta subrogación que la empresa a la que se le extinga o concluya el contrato, notifique por escrito la obligación de subrogación a la nueva empresa adjudicataria o entidad que asuma la contrata en el término improrrogable de quince días naturales anteriores a la fecha efectiva de finalización de la contrata, o de quince días a partir de la fecha de comunicación fehaciente del cese, facilitándole al mismo tiempo los siguientes documentos:

a) Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social y primas de accidentes de trabajo de todos los trabajadores cuya subrogación se pretende o corresponda.

b) Fotocopia de las cuatro últimas nóminas o recibos de salarios mensuales de los trabajadores afectados por la subrogación.

c) Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización de la Seguridad Social de los últimos cuatro meses, en los que figuren los trabajadores afectados.

d) Fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social de los trabajadores afectados.

e) Relación de todo el personal objeto de la subrogación, en la que se especifique nombre y apellidos, documento nacional de identidad, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación, fecha de disfrute de vacaciones y retribuciones que, por cualesquiera conceptos, vinieran percibiendo, especificando los mismos y sus importes.

f) Fotocopia de los contratos de trabajo que tengan suscritos los trabajadores afectados.

g) En su caso, documentación acreditativa de las situaciones a que se refiere el apartado 3, párrafos a, b, c y d del presente artículo.

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

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

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

8. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula, empresa o entidad cesante, nueva adjudicataria y trabajador, por lo que, cumplidos los requisitos establecidos en los apartados 3, 4 y 5 del presente artículo, operará en todos los supuestos de sustitución de contratas, partes o zonas de las mismas que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquéllas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas o entidades que lleven a cabo la correspondiente actividad. Todo ello con independencia de los supuestos de sucesión de empresa en los que se estará a lo dispuesto en el artículo 44 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

CAPÍTULO III

Clasificación profesional

Artículo 32. Clasificación profesional.

1. Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan iniciar de inmediato las negociaciones tendentes a dotar al sector de una nueva

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.

2. El referido acuerdo sobre clasificación profesional se establecerá fundamentalmente atendiendo a los criterios que el artículo 22 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenidos de la prestación, incluyendo en cada grupo diversas funciones y especialidades profesionales.

3. La clasificación se realizará en divisiones funcionales y grupos profesionales. Ambas circunstancias definirán la posición del trabajador en el sistema organizativo de la empresa.

3.1 Se establecerán las divisiones funcionales de técnicos, empleados y operarios.

3.2 Los factores que habrán de tenerse en cuenta para la determinación de los grupos profesionales serán: conocimientos, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

4. Las partes firmantes se comprometen a finalizar el proceso negociador al que se refiere este artículo antes del 31 de diciembre de 2002. Concluido, firmado y publicado el indicado acuerdo, quedará integrado en el texto de este Convenio.

CAPÍTULO IV

Ordenación y prestación del trabajo

Artículo 33. 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 34. 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 su jornada laboral, queda prohibida, salvo expresa autorización del empresario o de quienes le representen, la utilización de máquinas, herramientas, aparatos, instalaciones o locales de trabajo, así como el uso de máquinas, útiles o aparatos propios en los trabajos encomendados.

6. Para la debida eficacia de la política de prevención de 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 35. 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 36. 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 texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que deberán emitir éstos en el plazo de quince días, estando sujetas dichas implantación o revisión a lo dispuesto en el artículo 41 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 37. Trabajo por tarea, a destajo o por unidad de obra, con primas a la producción o con incentivo.

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

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

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

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

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

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

5. Si en cualquiera de los sistemas previstos en este artículo, el trabajador no alcanzase el rendimiento previsto por causa no imputable a

la empresa, ni al trabajador, éste tendrá derecho, al menos, al salario fijado para su categoría profesional en 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 texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, deberá solicitarse, en su caso, a los representantes legales de los trabajadores el informe a que dicho precepto se refiere, y que deberán éstos emitir en el plazo improrrogable de quince días estando sujetas dichas implantación o revisión a lo dispuesto en el artículo 41 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 38. *Discreción profesional.*

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

Artículo 39. *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 texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 40. *Reclamaciones de los trabajadores.*

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

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

CAPÍTULO V

Productividad y tablas de rendimientos

Artículo 41. *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 42. *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 43. *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 44. *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 45. *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 vengán 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 46. *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 47. *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 48. *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 49. *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 50. *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 51. *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 52. *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 de Productividad 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 53. *Comisión Paritaria Sectorial de Formación Profesional.*

1. Se constituye la Comisión Paritaria Sectorial de Formación Profesional que estará integrada por doce miembros, designados, la mitad por la 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 III Acuerdo de Formación Continua, pudiendo cesar en su cargo por:

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

En cualesquiera 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 Tripartita para la Formación Continua, sita actualmente en calle Albacete, número 5, Madrid 28027, pudiendo libremente trasladar su domicilio a cualquier otro, bastando para ello el acuerdo de las partes.

c) En este domicilio existirá una Secretaria 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.

Las convocatorias de la Comisión Paritaria Sectorial las realizará la Secretaria permanente de la misma. Las convocatorias se cursarán median-

te cartas certificadas, telefax o cualquier otro medio que acredite fehacientemente su envío y recepción, con siete días, al menos de antelación a la fecha 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, mediante correo o fax.

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 Acuerdo.

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.

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

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

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

De los tiempos empleados en formación continua: Para aquellos trabajadores que asistan a acciones formativas presenciales, correspondientes a las convocatorias de la Fundación Tripartita para la Formación Continua, durante los años de vigencia del presente acuerdo, gestionadas por la Fundación Laboral de la Construcción, el 50 por 100 de las horas que precise esa acción será dentro de la jornada laboral, o se deducirán de la misma en dicho porcentaje, siempre que se den las siguientes condiciones:

a) La empresa podrá denegar la asistencia de un trabajador a una acción formativa, mediante resolución motivada, por razones técnicas organizativas o de producción. En caso de denegación el trabajador podrá recurrir ante la Comisión Territorial de la FLC.

b) Los trabajadores que pueden asistir a las acciones formativas contempladas en este artículo, no superará anualmente al 10 por 100 de las plantillas, ni, en aquellos centros de trabajo con menos de 10 trabajadores, podrá concurrir más de uno.

c) El 50 por 100 de las horas a cargo de la empresa supondrá un máximo anual de veinte horas por trabajador, pudiendo distribuirse en una o varias acciones formativas.

d) El trabajador solicitante deberá haber superado el período de prueba y tener, en todo caso, una antigüedad mínima de un mes en la empresa.

e) Durante las horas formativas a cargo de la empresa el trabajador tendrá derecho al salario que le correspondería como si estuviera trabajando en jornada ordinaria.

f) El trabajador habrá de acreditar ante la empresa la asistencia a la correspondiente acción formativa.

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

Permisos individuales de formación: A través de la negociación colectiva, se podrán establecer los términos concretos de utilización de los Permisos Individuales de Formación, que en cualquier caso se adecuarán a lo dispuesto en el artículo 12 del III ANFC, procurando, por una parte, una utilización homogénea entre todos los estamentos de la plantilla, estableciendo, si fuera necesario, porcentajes por grupos profesionales, y por otra, la participación de los Representantes de los Trabajadores en el proceso de autorización del permiso por parte de la empresa.

Asimismo, las partes se comprometen a difundir y promover la utilización de los Permisos Individuales de Formación.

A efectos meramente estadísticos, las empresas informarán anualmente a la Comisión Paritaria Sectorial de Formación de los Permisos Individuales solicitados por sus trabajadores.

Acciones complementarias y de acompañamiento: Las acciones complementarias y de acompañamiento a la Formación han de ser el instrumento que permita los estudios necesarios para conocer con mayor profundidad la realidad del sector y con ello identificar las necesidades formativas del mismo, tanto en nuevas competencias profesionales, como en aquellas en las que se detecten carencias.

Del mismo modo, han de servir para mejorar la calidad y eficacia de la Formación Continua, incorporando las metodologías y herramientas más acordes con las características propias del Sector, así como, mediante el análisis de cualquier otro aspecto que las partes consideren de importancia para el desarrollo de la formación en el sector.

La Comisión Paritaria Sectorial, establecerá las prioridades en cada convocatoria. En todo caso priorizará aquellos proyectos consensuados por las organizaciones que integran la Comisión Paritaria Sectorial.

CAPÍTULO VI

Promoción en el trabajo

Artículo 54. *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 55. *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 44.2 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, y el complemento de discapacidad.

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

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

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

Las pagas extraordinarias y la retribución de vacaciones.

3. Percepciones económicas no salariales:

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

b) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral, tales como herramientas y ropa de trabajo, así como las cantidades que se abonen en concepto de dietas, gastos de viaje o locomoción, pluses extrasalariales, y aquellas diferencias de alquiler o coste de vivienda que viniera percibiendo el trabajador, en aplicación del 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 56. *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, estarán comprendidos, entre el 5 por 100 y el 7 por 100 del total anual de las tablas del Convenio, para cada categoría o nivel retributivo.

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 57. *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, fijen 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 fijen 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 profesional.

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 58. *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.

4. Las empresas quedan facultadas para pagar las retribuciones y anticipos a cuenta de los mismos, mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidad bancaria o financiera. Si la modalidad de pago 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 59. *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 60. *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 61. *Complemento por discapacidad.*

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

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

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

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

Artículo 62. *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 texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 63. *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 64. *Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.*

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

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

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

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

5. 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 repercuten negativamente en la salud y seguridad de los trabajadores, teniendo, en cualquier caso, estos trabajos carácter transitorio y coyuntural.

Artículo 65. *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 100 del salario base de su categoría.

Si el tiempo trabajado en el período nocturno fuese inferior a cuatro horas, se abonará el plus sobre el tiempo trabajado efectivamente. Si las horas nocturnas exceden de cuatro, se abonará el complemento correspondiente a toda la jornada trabajada.

Cuando existan dos turnos y en cualquiera de ellos se trabaje solamente una hora del período nocturno, no será abonada ésta con complemento de nocturnidad.

Artículo 66. *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 56,2.b), del presente Convenio.

Artículo 67. *Corrección del absentismo.*

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

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

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 56.2.c) de este Convenio.

Artículo 68. *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 69. *Límite de horas extraordinarias.*

1. Se consideran horas extraordinarias, además de las que tengan su causa en fuerza mayor, las motivadas por pedidos o puntas de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno y pérdida o deterioro de la producción, o por cualquier circunstancia 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 ochenta al año.

Artículo 70. *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 71. *Indemnizaciones.*

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

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

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

En el año 2002: 36.000 euros.

En el año 2003: 38.000 euros.

En el año 2004: 39.000 euros.

En el año 2005: 39.000 euros.

En el año 2006: 40.000 euros.

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

En el año 2002: 20.000 euros.

En el año 2003: 21.000 euros.

En el año 2004: 22.000 euros.

En el año 2005: 22.000 euros.

En el año 2006: 23.000 euros.

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

3. 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 los apartados b) y c) de este artículo serán consideradas a cuenta de cualesquiera otras cantidades que pudieran ser reconocidas como consecuencia de responsabilidades civiles siempre que no deriven de condenas penales exigidas o impuestas al empresario, debiendo deducirse de éstas en todo caso, habida cuenta de la natu-

raleza 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 72. *Jornada.*

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

Año 2002: 1.756 horas.

Año 2003: 1.752 horas.

Año 2004: 1.750 horas.

Año 2005: 1.748 horas.

Año 2006: 1.746 horas.

2. La jornada ordinaria semanal será de 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 73. *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 74. *Turnos de trabajo.*

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

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

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

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

Artículo 75. *Recuperación de horas no trabajadas.*

El 70 por 100 de las horas no trabajadas por interrupción de la actividad, debido a causas de fuerza mayor, accidentes atmosféricos, inclemencias del tiempo, falta de suministros, o cualquier otra causa no imputable a la empresa, se recuperarán a razón de una hora diaria en los días laborables siguientes, previa comunicación a los trabajadores afectados y, en su caso, a sus representantes legales en el centro de trabajo.

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

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 76. *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 Ministerial de 20 de enero de 1956.

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

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 77. *Vacaciones.*

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

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

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

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

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

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

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

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

7. La retribución de vacaciones consistirá en la cantidad fija establecida en las tablas salariales de los respectivos convenios colectivos provinciales o de Comunidad Autónoma.

Artículo 78. *Permisos y licencias.*

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

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

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

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

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

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

Cuando el cumplimiento del deber antes referido, suponga la imposibilidad de prestación de trabajo en más del 25 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, la empresa se encuentra facultada para decidir el paso del trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa, con todos los efectos inherentes a la misma.

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

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

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

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

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

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 funcional

Artículo 79. *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 80. *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 incapacidad temporal, maternidad, permisos y excedencias, en los que la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado.

Artículo 81. *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 corres-

ponda 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 82. *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 83. *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 geográfica

Artículo 84. *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 art. 40.1 del texto refundido de la Ley 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, tomando como base la retribución que se viniera percibiendo en ese momento.

De la indemnización percibida por el primer desplazamiento no se deducirá cantidad alguna de la anualidad en curso al fijar la nueva secuencia indemnizatoria.

c) En el supuesto de que se extinguiera el contrato de trabajo 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 85. *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 86. *Descanso.*

1. Por cada tres meses de desplazamiento continuado de duración que no exceda de un año, 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.

Artículo 87. *Dietas.*

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

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

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

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

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

6. El importe de la dieta completa y de la media dieta 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 88. Locomoción.

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

Artículo 89. 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 90. 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 Matrícula del nuevo centro de trabajo, así como cuantos restantes trámites fuesen precisos en orden a la regularización de su nueva situación.

Artículo 91. 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 92. 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 aquél 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 texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en cuanto a sus condiciones, a lo previsto a tales efectos en este Convenio General del Sector.

Artículo 93. 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 vengan 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.

4. A los efectos del presente capítulo, se entenderá que un desplazamiento implica cambio de residencia habitual, cuando razonablemente imposibilite o haga especialmente gravoso u oneroso al trabajador el desplazamiento diario al centro de destino desde dicha residencia, atendidas las circunstancias de distancia y tiempo invertido en recorrerla.

En ningún caso se entenderá que un desplazamiento implica cambio de residencia, cuando, con respecto al centro de trabajo de destino, se produzca alguna de las siguientes circunstancias:

- Que esté ubicado en el mismo término municipal que el de procedencia.
- Que se encuentre más próximo de la residencia habitual del trabajador que el centro de procedencia.

CAPÍTULO XI**Suspensión y extinción de la relación laboral****Artículo 94. Causas y efectos de la suspensión.**

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

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

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

3. Cuando la suspensión venga motivada por alguna de las causas previstas en los epígrafes f) y g) del apartado 1 de este artículo, y sin perjuicio de lo que pueda acordarse en aplicación de lo dispuesto en los epígrafes a) y b) del mismo, el tiempo de suspensión no computará a efectos de años de servicio.

Artículo 95. Suspensión del contrato por causas de fuerza mayor temporal.

1. A efectos de la causa de suspensión prevista en la letra h) 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:

- Imposibilidad de recepción de acopios, materiales o suministro de los mismos.
- Corte del suministro de energía, por causas ajenas a la empresa.
- Fenómenos climatológicos que impidan la normal realización de los trabajos.
- 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.
- Paralización de la actividad de los trabajadores en la obra, acordada por decisión mayoritaria de los representantes legales de aquéllos o, en su caso, de los delegados de prevención, cuando dicha paralización se

mantenga con posterioridad y en contra del preceptivo pronunciamiento en el plazo de veinticuatro horas de la autoridad laboral.

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

Artículo 96. *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 97. *Excedencias voluntarias, por cuidado de familiares y las reguladas por pacto de las partes.*

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 dos años ni superior a cinco. El trabajador en excedencia, conservará un derecho preferente al reingreso en las vacantes, de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjeran en la empresa, siempre que lo solicite con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia. El tiempo de excedencia no computará a efectos de años de servicio.

2. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, ya sea por naturaleza o por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa, si éste es menor de seis años.

También tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año salvo pacto en contrario, los trabajadores para atender el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

En caso de que dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de años de servicio y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su incorporación, la cual deberá ser solicitada con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

3. 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.

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

Artículo 98. *Causas y efectos de la extinción.*

En cuanto a la extinción del contrato de trabajo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y, en concreto, a lo establecido en el texto refundido de la Ley del 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 99. *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 100. *Finiquitos.*

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

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

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

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

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

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

Artículo 101. *Jubilación.*

1. Se reconocen dos clases distintas de jubilación, como medidas para fomentar el empleo:

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

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

2. Los convenios colectivos provinciales y, en su caso, autonómicos, que tuviesen incorporado a su articulado el contenido del artículo 99 A) del precedente CGSC 1997, deberán adaptar tales convenios de ámbito inferior a lo dispuesto en el presente artículo, en todo caso, antes del día 15 de octubre del año 2002.

CAPÍTULO XII

Faltas y sanciones

Artículo 102. *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 103. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

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

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

4. Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada.
5. La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave.
6. Pequeños descuidos en la conservación del material.
7. No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.
8. La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros o jefes.
9. Las faltas de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros, e incluso, a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.
10. Permanecer en zonas o lugares distintos de aquéllos en que realice su trabajo habitual, sin causa que lo justifique, o sin estar autorizado para ello.
11. Encontrarse en el local de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral.
12. La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.
13. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
14. Distraer a sus compañeros durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves y justificadas por tiempo superior al necesario.
15. Usar medios telefónicos, telemáticos, informáticos, mecánicos o electrónicos de la empresa, para asuntos particulares, sin la debida autorización.

Artículo 104. *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. 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.
2. Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.
3. No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.
4. La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.
5. El incumplimiento de las órdenes 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.
6. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él como de otros trabajadores.
7. Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.
8. La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.
9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra, o centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.
10. La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo.
11. Proporcionar datos reservados o información de la obra o centro de trabajo o de la empresa, o de personas de la misma, sin la debida autorización para ello.
12. La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave de 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.
17. Consumo de bebidas alcohólicas o de cualquier sustancia estupefaciente que repercuta negativamente en el trabajo.

Artículo 105. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el período de tres meses o de veinte, durante seis meses.
2. Faltar al trabajo más de dos días al mes, sin causa o motivo que lo justifique.
3. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo, durante el desarrollo de su actividad laboral.
4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.
5. La embriaguez habitual o la toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
6. La revelación 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. El incumplimiento o inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.
10. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.
11. La disminución voluntaria y reiterada o continuada, en el rendimiento normal del trabajo.
12. La desobediencia continuada o persistente.
13. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.
14. La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo.
15. El abandono del puesto o del trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.
16. La imprudencia o negligencia en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.
17. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, que haya sido objeto de sanción por escrito.

Artículo 106. *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 ostentan 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 aquellos trabajadores de los que tenga constancia que están afiliados a un sindicato, deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados sindicales, si los hubiere.

Artículo 107. *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 108. *Representación unitaria.*

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

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

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 109. *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 110. *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 111. *Solución extrajudicial de conflictos.*

Las partes firmantes del presente Convenio General acuerdan mantener su adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos (ASEC), suscrito en su II edición, de 31 de enero de 2001, por las organizaciones empresariales CEOE Y CEPYME y las Confederaciones Sindicales de UGT y CC.OO.

TÍTULO III

De la Fundación Laboral de la Construcción

Artículo 112. *Organismo paritario.*

1. La Fundación Laboral de la Construcción es el organismo paritario del sector constituido por los firmantes del CGSC, con la finalidad de garantizar la prestación de servicios a los trabajadores y empresas comprendidas en el ámbito de este convenio, teniendo como ámbito de actuación la totalidad del territorio español, y cuyos estatutos forman parte integrante del mismo.

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

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

Disposición transitoria primera.

1. En tanto no se produzca la incorporación al presente convenio de la clasificación profesional 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 primera, Jefe Sec. Org. 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 primera de Oficio, Inspector de Control Señalización y Servicios, Analista de segunda.
- IX. Auxiliar Administrativo, Ayudante Topográfico, Auxiliar de Organización, Vendedores, Conserje, Oficial 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 adicional.

Las organizaciones firmantes del presente Convenio General, sensibles con la situación en la que se desarrollan los trabajos en las obras del sector de la construcción, consideran conveniente instar a los Poderes Públicos para que se analice la posibilidad de adelantar la edad de jubilación de los trabajadores afectados, a través de la implantación de coeficientes reductores de la edad máxima o cualquier otro sistema análogo.

Disposición 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 incorpora a este Convenio, y que forma con éste un todo orgánico e indivisible.

2. En tanto los poderes públicos finalizan la elaboración de la guía técnica de salud y seguridad en el trabajo para el sector de la construcción, se seguirá aplicando en cuanto no se oponga a lo prescrito en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, lo dispuesto sobre la materia en la derogada Ordenanza Laboral de la Cons-

trucción de 28 de agosto de 1970, en su capítulo XVI, excepto las secciones Primera y Segunda.

Elaborada la indicada guía técnica, las partes firmantes, tras un estudio y análisis, procederán, en su caso, a integrarlo como parte de este Convenio.

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, etc.

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

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

ANEXO I

Modelo de recibo de finiquito de la relación laboral

Número

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 euros, en concepto de liquidación total por mi baja en la empresa.

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

En, a de de

El trabajador,

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

(1) SÍ o NO.

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

Expedido por

Fecha de expedición

Sello y firma

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

ANEXO II

Campo de aplicación de este Convenio

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

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

Pintura para decoración y empapelado.

Carpintería de armar.

Embalosado y solado.

Empedrado y adoquinado.

Escultura, decoración y escayola.

Estucado y revocado.

Piedra y mármol, incluyéndose las fábricas y talleres de sierra y labra, tanto mecánica como manual.

Portlandistas de obra.

Pocería.

Canteras, graveras, areneras y la explotación y manufactura de tierras industriales, bien explotadas a cielo abierto, galerías o minas y vetas explotadas para uso propio por las empresas dedicadas principalmente a la construcción y obras públicas en general, aunque la producción no se absorba totalmente por las mismas.

Canteras, graveras y areneras, cuya materia se destine a construcción y obras públicas y no sean explotadas directamente por empresas constructoras.

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

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

Regeneración de playas.

Movimiento de tierras.

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

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

Colocación de aislantes en obras, como actividad principal.

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

La confección de cañizos y cielos rasos.

Las empresas inmobiliarias, incluidas las cooperativas de viviendas.

Las empresas dedicadas al estudio, planeamiento y construcción de obras públicas y particulares (carreteras, viaductos, túneles, autopistas, pasos elevados) o simplemente a la realización de las obras indicadas.

La promoción o ejecución de urbanizaciones.

La promoción de la edificación de inmuebles de cualquier género.

Empresas dedicadas a cimentaciones y las que realicen sondeos para la construcción principalmente.

Empresas cuya actividad principal consista en el alquiler de maquinaria y equipo para la construcción, con el personal para su manejo.

Empresas de rehabilitación, mantenimiento y demolición y derribos de obras.

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

Los trabajos verticales de construcción, rehabilitación, reparación y pintura.

Gestión de residuos en obra.

Las de control de calidad para la construcción y obras públicas.

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

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

En desarrollo de lo dispuesto en el apartado c) del artículo 12 de este Convenio, son aplicables sus preceptos a las relaciones de trabajo en las empresas dedicadas a la explotación de canteras, graveras y areneras, para la obtención de piedra para la construcción y tierras silíceas refractarias y demás industriales, bien explotadas a cielo abierto, galerías o minas que no se exploten como industria auxiliar de otra principal que se halle reglamentada.

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

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

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

e) El Comercio de construcción mayoritario y exclusivista.

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

ANEXO III

Sobre seguridad y salud en el trabajo

PREÁMBULO

La FLC desarrollará 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 31/1995 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:

a) Necesidad del cumplimiento de las normas en materia de prevención y seguridad.

b) La información debe incidir en que los trabajos en algunas actividades de la construcción son de alto riesgo.

c) 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.

d) Información periódica de las actividades de la FLC, control de resultados parciales y grado de cumplimiento de los objetivos.

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

Los contenidos a impartir en función del puesto de trabajo o responsabilidad en materia de prevención serán los siguientes:

A) Gerentes de empresa.

1. Integración de la Prevención en la gestión de la empresa.
2. Responsabilidades y obligaciones.
3. Organización y Planificación.
4. Costes de la accidentalidad y rentabilidad de la prevención.
5. Legislación y Normativa básica en prevención.

Duración mínima del módulo: Diez horas.

B) Responsables de obra y técnicos de ejecución.

1. Prevención de riesgos. Los cinco bloques de riesgos en obras.
2. Técnicas preventivas.
3. Estudios y planes de seguridad. Calendarios y fases de actuaciones preventivas.
4. Órganos y figuras participativas.
5. Derechos y obligaciones de los trabajadores.
6. Legislación y normativa básica de Prevención.

Duración mínima del módulo: Quince horas.

C) Mandos intermedios.

1. Integración de la prevención en la producción. El riesgo en el puesto de trabajo: Su evaluación y tratamiento.
2. Los cinco bloques de riesgos. Órdenes de trabajo.
3. Modalidades de accidentes. Técnicas preventivas.
4. Plan de seguridad. Memoria básica de prevención.
5. Zonas de riesgos graves y con peligrosidad específica.
6. Coordinación de las subcontratas.
7. Primeros auxilios y Planes de Emergencias.
8. Órganos y figuras participativas.

Duración del módulo: De quince a veinte horas.

D) Delegados de Prevención.

1. Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo.
2. Riesgos generales y específicos en obra: Su prevención.

3. Elementos básicos de gestión de la prevención de riesgos laborales.
4. Primeros auxilios y planes de emergencia.

Duración del módulo: Cincuenta horas.

E) Nivel específico por oficios.

1. Técnicas preventivas de oficio o función.
2. Medios, equipos y herramientas.
3. Interferencias en actividades.
4. Derechos y obligaciones.

Duración del módulo: Veinte horas.

F) Nivel básico general.

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

Duración del módulo: 10 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. Definiciones básicas

Definición: Se configura como el órgano paritario de apoyo a la prevención de riesgos, fundamentalmente en las pequeñas empresas del sector que por su dimensión no encajan en los requisitos exigidos por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en cuanto a representantes de personal, delegados de prevención, etc. Su actividad se desarrollará en empresas o centros de trabajo que no dispongan de Delegado de Prevención, o Servicio de Prevención propio o contratado.

Funciones:

Seguimiento de la accidentalidad en el sector y elaboración de estadística propia de accidentes graves y mortales.

Propuesta de soluciones para la disminución de la accidentalidad.

Organización y desarrollo de una formación itinerante a pie de obra. Organización y control de visitas a obras.

Dependencia: Se estructurará en el seno de la FLC y dependerá de sus órganos de gobierno.

Ámbito: Autonómico, con coordinación nacional.

Composición: A semejanza de la FLC, será paritario. Estará formado por ocho miembros –cuatro representantes de los empresarios y cuatro de los sindicatos– y será presidido por el Presidente de la FLC.

En el ámbito autonómico los miembros serán cuatro –dos representantes de los empresarios y dos de los sindicatos– y será presidido por el Presidente de la Comisión (o Fundación) Territorial o persona en quien delegue.

Funcionamiento: El órgano aprobará sus propias normas de funcionamiento pero las decisiones tendrán que tomarse siempre por unanimidad.

En todo caso la información del órgano específico tendrá carácter reservado.

Financiación: Anualmente formulará un presupuesto de funcionamiento a la FLC que se nutrirá:

De las subvenciones que se puedan obtener de las administraciones públicas y organismos privados.

De los fondos disponibles provenientes de la cuota empresarial.

De las actuaciones con financiación externa que puedan ser aprobadas por terceros.

De los remanentes de la fundación procedentes de otras actividades.

Las entidades que componen el órgano específico facturarán a la FLC los gastos derivados de las personas que desarrollen la actividad del órgano a los precios de los baremos que se establezcan a estos efectos dentro de los presupuestos aprobados. En ningún caso estas personas formarán parte de la plantilla de la Fundación Laboral de la Construcción.

Visitas a obras: Las visitas a obras se realizarán, previo acuerdo del órgano específico, a las empresas o centros de trabajo que no dispongan de Delegado de Prevención, o Servicio de Prevención propio o contratado.

Las visitas las realizarán las personas que designe el órgano específico a propuesta de las organizaciones que lo componen respetando siempre el principio del paritarismo.

Estas personas, previamente a la realización de su función recibirán, de la FLC, la formación necesaria (el curso de 200 horas de Coordinador de Seguridad en Obra) salvo que acrediten conocimientos y/o experiencia similar que sea aceptada por la FLC.

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 para la Prevención de Riesgos Laborales.

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, en 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.

ANEXO IV

Empresa
Trabajador
Categoría

De conformidad con lo estipulado en el artículo 28 del Convenio General del Sector de la Construcción vigente, suscrito con fecha 12 de junio de 2002, de común acuerdo con la empresa, el trabajador acepta prestar sus servicios en el centro de trabajo a partir del día de de 20

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

El trabajador,

La empresa,

ANEXO V

Notificación de subcontrata en la actividad de construcción y obras públicas

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

..... a de de

Firma y sello

Fdo.:
 DNI:

Por triplicado.

BANCO DE ESPAÑA

16331 RESOLUCIÓN de 9 de agosto de 2002, del Banco de España, por la que se hacen públicos los cambios del euro correspondientes al día 9 de agosto de 2002, publicados por el Banco Central Europeo, que tendrán la consideración de cambios oficiales, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 36 de la Ley 46/1998, de 17 de diciembre, sobre la Introducción del Euro.

CAMBIOS

1 euro =	0,9729	dólares USA.
1 euro =	117,17	yenes japoneses.
1 euro =	7,4277	coronas danesas.
1 euro =	0,63550	libras esterlinas.
1 euro =	9,3120	coronas suecas.
1 euro =	1,4588	francos suizos.
1 euro =	83,24	coronas islandesas.
1 euro =	7,4635	coronas noruegas.
1 euro =	1,9461	levs búlgaros.
1 euro =	0,57412	libras chipriotas.
1 euro =	30,973	coronas checas.
1 euro =	15,6466	coronas estonas.
1 euro =	244,16	forints húngaros.
1 euro =	3,4523	litas lituanos.
1 euro =	0,5893	lats letones.
1 euro =	0,4136	liras maltesas.
1 euro =	4,0896	zlotys polacos.
1 euro =	32,166	leus rumanos.
1 euro =	227,2312	tolares eslovenos.
1 euro =	44,122	coronas eslovacas.
1 euro =	1.595.000	liras turcas.
1 euro =	1,8153	dólares australianos.
1 euro =	1,5290	dólares canadienses.

1 euro =	7,5885	dólares de Hong-Kong.
1 euro =	2,1256	dólares neozelandeses.
1 euro =	1,7188	dólares de Singapur.
1 euro =	1.166,02	wons surcoreanos.
1 euro =	10,1741	rands sudafricanos.

Madrid, 9 de agosto de 2002.—El Director general, Francisco Javier Aríztegui Yáñez.

COMUNIDAD AUTÓNOMA VALENCIANA

16332 RESOLUCIÓN de 12 de julio de 2002, de la Dirección General de Industria y Energía de la Consejería de Innovación y Competitividad, por la que se habilita como laboratorio principal de verificación metrológica oficialmente autorizado, al laboratorio de la entidad «Caldal, Sociedad Limitada», con número de registro de control metrológico 09-05-006, para efectuar verificaciones primitivas de sistemas de medida de líquidos distintos del agua sobre camión cisterna, destinados al suministro de líquidos de poca viscosidad (viscosidad ≤ 20 mPa.s) almacenados a presión atmosférica.

Vista la solicitud formulada por la empresa «Caldal, Sociedad Limitada», con registro metrológico 09-05-006, domiciliada en la calle Beato Diego de Cádiz, número 36, 03009 Alicante, por la que solicita la habilitación como laboratorio principal de verificación metrológica oficialmente autorizado, para efectuar verificaciones primitivas de sistemas de medida de líquidos distintos del agua, regulados por la Orden de 28 de diciembre de 1988 («Boletín Oficial del Estado» de 6 de marzo de 1989).

Considerando la Ley 3/1985, de 18 de marzo, de Metrología («Boletín Oficial del Estado» del 19).

Considerando el Real Decreto 1617/1985, de 11 de septiembre, por el que se establece el procedimiento para la habilitación de «laboratorios de verificación metrológica oficialmente autorizados» («Boletín Oficial del Estado» de 12 de septiembre de 1985).

Considerando la Orden de 28 de diciembre de 1988, por la que se regulan los sistemas de medida de líquidos distintos del agua («Boletín Oficial del Estado» de 6 de marzo de 1989).

Considerando el Decreto 149/1998, del Gobierno Valenciano, por el que se asignan las funciones de control metrológico y se establecen las condiciones de su ejercicio («Diario Oficial de la Generalidad Valenciana» de 16 de octubre de 1998).

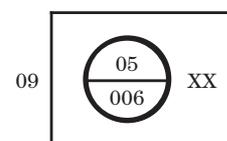
Resultando que la entidad «Caldal, Sociedad Limitada», ha obtenido aprobaciones de modelo de sus sistemas de medida de líquidos distintos del agua sobre camión cisterna, destinados al suministro de líquidos de poca viscosidad (viscosidad ≤ 20 mPa.s) almacenados a presión atmosférica.

Resultando que dicha entidad ha presentado la documentación exigida en la normativa antes citada.

Esta Dirección General de Industria y Energía de la Consejería de Innovación y Competitividad en uso de sus atribuciones, resuelve:

Primero.—Habilitar como laboratorio principal de verificación metrológica oficialmente autorizado, al laboratorio de la entidad «Caldal, Sociedad Limitada», con registro metrológico 09-05-006, domiciliada en la calle Beato Diego de Cádiz, número 36, 03009 Alicante.

Segundo.—La marca de verificación primitiva asignada a este laboratorio es la siguiente:



Las dos cifras exteriores al círculo que se simbolizan con XX son variables y corresponderán a los dos últimos dígitos finales del año en que se efectúa la verificación primitiva.