



CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE ÁLAVA

CAPITULO I - NORMAS GENERALES

Artículo 1º - Ámbito de aplicación.-

El presente Convenio colectivo será de obligada y general observancia para todas las empresas y entidades públicas cuyas actividades se relacionan en el anexo II de este Convenio.

Igualmente, obligará a todos los trabajadores que, prestando sus servicios en los centros de trabajo establecidos o que se establezcan en el Territorio Histórico de Álava, estén contratados o se contraten por las empresas y entidades públicas indicadas.

Las tablas salariales anexas forman parte integrante de este Convenio y tendrán la misma fuerza de obligar que el resto del texto articulado.

Artículo 2º - Vigencia.-

El presente Convenio extenderá su vigencia hasta el 31 de Diciembre de 2004.

Artículo 3º - Duración y prórroga.-

La vigencia y duración del presente Convenio comprenderá desde el día 1 de Enero de 2002 hasta el 31 de Diciembre de 2004.

Este Convenio se entenderá prorrogado de año en año en tanto que cualquiera de las partes no lo denuncia con dos meses de antelación a su terminación o prórroga en curso. La denuncia deberá efectuarse mediante comunicación escrita a la Delegación Territorial del Departamento de Trabajo de Álava, remitiéndose copia del escrito a la otra parte.

La parte que formule la denuncia deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada.

Siempre que se haya producido la denuncia previa, la negociación del próximo Convenio se iniciará en la primera semana del mes de Enero.

Artículo 4º - Denuncia.-

La denuncia del presente Convenio a que se hace mención en el artículo 3º deberá efectuarse con la antelación prevista en dicho artículo, mediante comunicación escrita a la Delegación Territorial del Departamento de Trabajo del Gobierno Vasco en Álava.

Artículo 5º - Salarios.-

Los salarios pactados para el año 2002 son los que figuran en las tablas salariales anexas.

Para los años 2003 y 2004 se acuerda un incremento en tablas cada año equivalente al 140% y 135% del IPC, que resulte en los años 2002 y 2003, respectivamente.

Artículo 6º - Vinculación a la totalidad.-

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

Artículo 7º - Normas Supletorias.-

El presente Convenio complementa y desarrolla la negociación colectiva del Sector de la Construcción en el Territorio Histórico de Álava.

En todo lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales o convencionales que resulten de aplicación y Convenio General del Sector de la Construcción.

Artículo 8º - Absorción y Compensación.-

Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas.

En caso contrario, serán absorbidas o compensadas por estas últimas, subsistiendo el presente Convenio en sus propios términos y sin modificación alguna en sus conceptos, módulos y retribuciones.

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

No obstante lo anterior, y con carácter excepcional hasta la fecha de publicación del presentes Convenio, las empresas podrán realizar la compensación y absorción computando globalmente los pluses salariales de asistencia y los pluses extrasalariales realmente abonados.

Artículo 9° - Garantías personales.-

Se respetarán las condiciones superiores pactadas a título personal que tengan establecidas las empresas al entrar en vigor el presente Convenio y que, con carácter global, excedan del mismo en cómputo anual.

Artículo 10° - Salario global.-

Queda prohibido todo pacto por salario global, debiéndose abonar todos los devengos pactados en este Convenio en las fechas previstas para cada uno de ellos, de tal manera que cualquier prorrateo de las gratificaciones extraordinarias (Junio y Diciembre) se considerará como salario o jornal ordinario correspondiente al período en que indebidamente se haya incluido dicho prorrateo.

Artículo 11° - Puntualidad.-

Se entiende por puntualidad, a los efectos del presente Convenio, la presencia del personal en el lugar de trabajo, preparado para poder desarrollar sus cometidos en el inicio de la jornada laboral, con la ropa de trabajo puesta, así como el abandono del trabajo en el momento final de dicha jornada.

La puntualidad es de necesaria observancia y se exigirá a todos los trabajadores comprendidos en el ámbito de este Convenio.

El mismo criterio se aplicará respecto de cualquier interrupción legal o pactada que se produzca durante la jornada laboral.

CAPÍTULO II - CONTRATACIÓN

Artículo 12º - Pruebas de aptitud.-

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

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

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

Artículo 13º - Reconocimientos médicos.-

La empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia de su salud mediante reconocimiento médico previo a la admisión y reconocimientos médicos periódicos, al menos una vez al año y en horas de trabajo.

En ambos casos el reconocimiento médico será adecuado al puesto de trabajo de que se trate.

La revisión anual será gratuita para los trabajadores y sólo podrá llevarse a efecto cuando el trabajador preste su consentimiento. Se exceptúan, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que los reconocimientos sean imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para si mismo o para los demás trabajadores.

Artículo 14º - Período de prueba.-

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

Técnicos titulados: Seis meses

Empleados, niveles III, IV y V: Tres meses.
Niveles VI al X: Dos meses
Resto del Personal: Quince días naturales.
Personal operario:
Encargados y capataces: Un mes.
Resto del personal: Quince días naturales.

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

Artículo 15º - Contratación.-

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

Los contratos de trabajo que se formalicen por escrito se firmarán por el trabajador en presencia de un representante de los trabajadores en la Empresa, salvo renuncia expresa del afectado de su derecho a ser asistido por un miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal.

Las empresas vendrán obligadas a facilitar a los trabajadores que ingresen, a petición de ellos o de sus representantes legales, una fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social en el plazo de diez días siguientes a su ingreso.

Artículo 16º - Contrato para trabajo fijo en obra

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

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

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

No obstante lo anterior, durante la vigencia de su contrato, el trabajador podrá ser desplazado a otros centros de trabajo de Alava o situados en el Condado de Treviño durante un plazo máximo de 30 días laborables, sin que

dicho cambio implique la pérdida del carácter de contrato fijo de obra ni la novación del contrato por cambio de obra. El desplazamiento habrá de responder a alguna de estas circunstancias:

Por precisar las obras un incremento del número de operarios, a fin de acelerar el ritmo de la obra o su finalización.

Si se produjera la paralización o suspensión de una obra, cuando el empresario optase por no proceder a la extinción de los contratos, conforme a lo dispuesto en el apartado nº 3 de este artículo.

Por causas técnicas o de organización.

En la obra u obras a las que fuera desplazado el trabajador realizará éste los trabajos propios de la categoría para la que hubiere sido contratado. Si se encomendaran trabajos de inferior categoría habrá de respetarse el salario pactado.

El cese de los trabajadores se producirá cuando concluyan la realización paulatina de los trabajos en la obra, para la que inicialmente se hubiera contratado al trabajador, haga innecesario el número de los contratados para su ejecución, debiendo reducirse éste de acuerdo con la disminución real del volumen de obra realizada.

Si el desplazamiento tuviera una duración superior a treinta días laborales consecutivos, el cese se producirá cuando concluyan de forma paulatina los trabajos de su especialidad en la obra de mayor duración.

El cese de los trabajadores fijos de obra por terminación de los trabajos de su oficio y categoría deberá comunicarse por escrito al trabajador con la antelación prevista en el artículo 21 del presente Convenio. No obstante, el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días del preaviso omitidos, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salarios con la liquidación correspondiente al cese.

2. No obstante lo anterior, previo acuerdo expreso entre las partes, el personal fijo de obra podrá prestar servicios a una misma empresa y en distintos centros de trabajo de Álava durante un período máximo de tres años consecutivos sin perder dicha condición y devengando los conceptos compensatorios que correspondan por sus desplazamientos. El cambio de obra se entenderá realizado de común acuerdo entre la empresa y el trabajador, salvo oposición expresa de éste en el plazo de cinco días. La novación del contrato por cambio de obra se preavisará al trabajador con una antelación de 24 horas. A este respecto, tendrán la consideración de desplazamiento dentro del Territorio Histórico de Álava los efectuados al Condado de Treviño.

La empresa deberá comunicar por escrito con la antelación prevista en el art. 21 del Convenio el cese al trabajador antes de cumplirse el período

máximo de tres años. Cumplido el período máximo de tres años, si no hubiere mediado comunicación escrita del cese, el trabajador adquirirá la condición de fijo de plantilla.

Cuando un trabajador sea desplazado de la obra inicial para la que fue contratado a otra, y así sucesivamente, y la inicial concluya habiendo aceptado el trabajador continuar prestando sus servicios en la nueva obra, se entenderá por prorrogado el contrato inicial mientras dure la última obra. En todo caso la empresa comunicará al trabajador la finalización del contrato, cuando finalice la obra para la que fue contratado inicialmente, con la debida antelación. El trabajador podrá optar por aceptar la finalización, o continuar en la obra en la que está trabajando.

Si no hubiese comunicación de fin de obra, y por tanto del fin del contrato, el trabajador, al finalizar la obra en la que está trabajando, podrá solicitar la liquidación del contrato, teniendo derecho a la indemnización establecida en este artículo y el empresario estará obligado a facilitar al trabajador la documentación necesaria para poder percibir la prestación por desempleo como fin de contrato.

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

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

En los supuestos primero, segundo y tercero se establece una indemnización por cese del 4,5 por 100 calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio devengados durante la vigencia del contrato.

Artículo 17º - Contratos eventuales por circunstancias de la producción.-

Cuando el contrato de duración determinada previsto en el apartado b del art. 15 del Estatuto de los Trabajadores se concierte para cubrir puestos de trabajo que no tengan la consideración de obra, en ese supuesto, la duración máxima del contrato podrá ser de doce meses dentro de un período de 16 meses.

En el caso de que se concierten por un período inferior a doce meses podrán ser prorrogados mediante acuerdo de las partes, sin que la duración del total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo. El período de 16 meses se computará a partir de la fecha de la causa o circunstancia que justifique su utilización.

2.- La indemnización por conclusión de estos contratos será la prevista en el art. 18 del vigente Convenio Colectivo Sectorial para las Industrias de la Construcción y Obras Públicas de Álava.

Artículo 18º - Otras modalidades de contratación.-

Los trabajadores que formalicen contratos de los regulados en el Real Decreto 2720/98, de 18 de diciembre o norma que lo sustituya, exceptuando el contrato de fijo de obra regulado en el artículo 16 de este Convenio, tendrán derecho, una vez finalizado el contrato correspondiente por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización de carácter no salarial por cese el 7 por 100, si la duración hubiera sido igual o inferior a trescientos sesenta y cinco días y del 4,5 por 100, si la duración hubiera sido superior a trescientos sesenta y cinco días, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato.

Estos contratos se formalizarán siempre por escrito.

De conformidad con lo establecido en la disposición adicional de Ley 12/2001, de 9 de Julio, se acuerda que a partir del 1 de enero de 2002, los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, podrán ser convertidos en contratos para el fomento de la contratación indefinida sujetos al régimen jurídico establecido en dicha disposición.

Artículo 19º - Contratos en prácticas y de formación.-

Serán de aplicación para dichas modalidades la regulación general salvo las siguientes especiales características:

Contrato en prácticas: La retribución del trabajador durante el primero o segundo año de vigencia del contrato será, respectivamente, del 60 ó del 75 por 100 del salario fijado para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

Contrato de formación: La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años.

Los salarios aplicables a estos contratos de trabajo serán los siguientes:

De 16 y 17 años	1er.año	55%
	2º año	60%
De 18 a 21 años	1er.año	65%
	2º año	70%

Porcentajes referidos al salario del Nivel IX de las Tablas del Convenio.

Dicha retribución se entiende referida a una jornada del 100% de trabajo efectivo, reduciéndose en el porcentaje de la jornada que se destine a la formación con un mínimo del 15% de la jornada destinado a actividades formativas.

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

Artículo 20º - Subcontratación.-

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

Con independencia de lo establecido en el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo) sobre responsabilidad empresarial en caso de subcontrata de obras o servicios, las empresas, y durante los seis meses siguientes a la terminación de su encargo, también responderán solidariamente de las indemnizaciones del 4,5 por ciento ó 7 por ciento, según proceda, por fin de contrato devengadas durante el período de la contrata, calculadas con arreglo al criterio establecido en este Convenio, así como del Plus Extrasalarial devengado.

Asimismo, se extenderá la responsabilidad a las indemnizaciones de naturaleza no salarial pactadas en el artículo 46 de este Convenio.

Bajo su responsabilidad, la empresa principal deberá establecer 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.

Artículo 21º - Preavisos.-

Todo trabajador que voluntariamente se proponga cesar en la empresa donde presta sus servicios deberá comunicarlo a la dirección de la misma con la antelación siguiente.

Treinta días, el personal con retribución mensual.

Quince días, el personal auxiliar de obra.

Siete días, el personal con retribución diaria.

Cuando la empresa determine el cese de un trabajador fijo de obra por

terminación de los trabajos de su especialidad o de la obra para la que fue contratado queda obligada a comunicárselo con una antelación de quince días naturales. El preaviso, anteriormente citado, será de 7 días naturales cuando la duración del contrato sea inferior a 6 meses.

El incumplimiento de los plazos de preaviso comportará la obligación de indemnizar a la otra parte en la cantidad equivalente a los salarios que correspondan al número de días no preavisados, de acuerdo con los importes señalados en las tablas salariales anexas.

Artículo 22º - Finiquitos.-

El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador deberá ser conforme al modelo que figura como anexo I de este Convenio.

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.

Una vez firmado por el trabajador, el recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios, a los siete días, si no manifiesta su disconformidad con el mismo.

En los supuestos de extinción de contrato por voluntad del trabajador, la empresa entregará, con seis días de antelación a la fecha del cese, una copia simple del recibo de liquidación o finiquito, al objeto de que pueda proceder al a comprobación del mismo.

El trabajador podrá estar asistido por un representante de los trabajadores en el acto de firma del recibo de finiquito.

Artículo 23º - Empresas de Trabajo Temporal.-

Las empresas afectadas por este Convenio, cuando contraten los servicios de Empresas de Trabajo Temporal (ETT) garantizarán que los trabajadores puestos a su disposición tengan los mismos derechos retributivos que les corresponden a sus trabajadores en aplicación del presente convenio colectivo. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la Empresa de Trabajo Temporal y la empresa usuaria que esté vinculada por el presente Convenio.

CAPÍTULO III.- SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 24° - Seguridad e Higiene.-

En esta materia se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, Ordenanza Laboral de la Construcción de 28-8-70, en su capítulo XVI, excepto la sección 1ª y 2ª, y Real Decreto 1627/1997, de 24 de Octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, publicado en el B.O.E. del 25 de Octubre de 1997.

Higiene de los Trabajadores.- De acuerdo con lo contemplado en la legislación vigente en esta materia, se dispondrá en toda obra de los elementos necesarios para que el aseo y la higiene personal de los trabajadores se realice en las mejores condiciones de limpieza, salubridad y dignidad.

Artículo 25° - Ropa de trabajo.-

Las Empresas afectadas por este Convenio facilitarán al personal a su servicio, con carácter obligatorio, ropa de trabajo y calzado adecuado de buena calidad.

Los buzos serán facilitados en la siguiente forma: el primero se entregará al comienzo de la prestación del servicio, inmediatamente de superado el período de prueba; el segundo se entregará a los seis meses del anterior, y así sucesivamente cada semestre.

Con independencia de lo anterior, cuando dicha ropa se deteriore por la propia naturaleza del trabajo deberá ser sustituida con la frecuencia necesaria.

CAPÍTULO IV – COMISIÓN PARITARIA

Artículo 26º - Comisión Paritaria del Convenio.-

Se establece la Comisión Paritaria del Convenio, que estará constituida de la siguiente forma:

Presidente: El que las partes designen de común acuerdo. Tendrá funciones de moderador, con voz pero sin voto.

Secretario: D. Calixto Fernández de Larrinoa, con voz pero sin voto.

Vocales: Cinco representantes de los trabajadores, que serán designados por las Centrales Sindicales firmantes de este Convenio de acuerdo a su representatividad. A este respecto, la representatividad de las organizaciones sindicales en la Comisión Paritaria será la misma con la que se constituye la Comisión Negociadora del presente convenio sin que sus alteraciones posteriores sean tenidas en cuenta.

Cinco representantes de las empresas.

Domicilio: El domicilio de esta Comisión se fija en la Delegación Territorial de Trabajo de Álava.

Asesores: Podrán asistir a las reuniones de la Comisión Paritaria seis asesores, de los que tres serán designados por los trabajadores y tres por las empresas. Tendrán voz pero no voto.

Los acuerdos de esta Comisión Paritaria requerirán para su validez la conformidad por separado de la mayoría simple del total de los vocales representantes de los trabajadores y de las empresas, sirviendo para toda clase de acuerdos que deba adoptar la Comisión en el futuro.

La Comisión Paritaria se reunirá cada dos meses y con carácter extraordinario siempre que lo solicite cualquiera de las partes.

Artículo 27° - Funciones de la Comisión Paritaria.-

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

Interpretación del presente Convenio por vía general, que podrán pedir cuantos tengan interés directo en ello.

Vigilancia del cumplimiento de lo pactado, sin perjuicio de la competencia que a este respecto venga atribuida a los Organismos o Autoridades competentes.

Decidir acerca de las cuestiones derivadas de la aplicación de este Convenio.

Dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 5º, elaborando las tablas salariales correspondientes.

Vigilar el correcto cumplimiento de la legalidad en materia de finiquitos.

Estas funciones se entienden sin menoscabo, impedimento u obstrucción de las que corresponden a las Autoridades Administrativas y Jurisdiccionales.

Ambas partes convienen en acudir a la Comisión Paritaria del Convenio para resolver cuantas dudas, discrepancias y cuestiones se presenten respecto de la interpretación y la aplicación del mismo, con prioridad a cualquier otro medio de que pudieran valerse y sin perjuicio de ningún derecho irrenunciable.

CAPÍTULO V – JORNADA LABORAL

Artículo 28° - Jornada de trabajo.-

La jornada ordinaria anual será la que se establece a continuación:

Año 2002	1748 horas
Año 2003	1740 horas
Año 2004	1732 horas

Las empresas y sus trabajadores podrán, de común acuerdo, distribuir la jornada anual en la forma que estimen conveniente, respetándose siempre el cómputo anual de las horas pactadas así como la no introducción del bocadillo.

La jornada ordinaria diaria será de 8 horas de trabajo efectivo. No obstante, el empresario podrá fijar durante un período de 8 semanas la jornada

diaria a razón de 8 horas 30 minutos de trabajo efectivo. Las semanas que se trabajen 8 horas 30 minutos deberán ser seguidas posteriormente por igual número de semanas de 7 horas 30 minutos.

En ambos casos, la empresa deberá preavisar por escrito con 15 días de antelación a los representantes de los trabajadores y a los afectados la fecha de inicio de la semana o semanas correspondientes y su terminación. Esta distribución irregular de la jornada deberá afectar a todos los trabajadores del centro de trabajo, con excepción de aquellos que tengan contrato de duración determinada inferior a un año, cuando hayan finalizado las semanas de 8 horas 30 minutos, que proporcionalmente les corresponda según la duración de su contrato.

Quedan exceptuadas de la distribución indicada anteriormente aquellas empresas que hayan acordado su propio calendario laboral.

La jornada laboral diaria se entiende de trabajo efectivo, sin interrupción para el bocadillo.

De conformidad a lo establecido en el art. 70 del Convenio General del Sector de la Construcción, las partes acuerdan el calendario laboral que figura como Anexo III de este convenio.

Aquellas empresas que no elaboren un calendario, se entiende que aceptan el calendario del Convenio, siendo éste de cumplimiento obligatorio para todos los trabajadores de esas empresas, salvo que, en el transcurso del mismo, pueda modificarse. El calendario laboral deberá estar expuesto en cada centro de trabajo un lugar bien visible.

Artículo 29º - 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:

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.

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

Los trabajos en los denominados cajones de aire comprimido tendrán la duración que señala la Orden Ministerial de 20 de Enero de 1956.

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.

Aquellas empresas que tengan establecidas en esta materia condiciones más beneficiosas las mantendrán en sus propios términos.

Artículo 30º - Inclemencias del tiempo y fuerza mayor.-

Será de cuenta de las empresas el abono de las 36 primeras horas perdidas por año trabajado a causa de la inclemencia del tiempo, accidentes atmosféricos, fuerza mayor, falta de suministros no imputable a la misma. El posible exceso deberá ser recuperado por cada trabajador, a razón de una hora diaria en los días laborables siguientes, salvo pacto en contrario entre empresa y trabajadores, en cuyo caso se podrá habilitar la jornada de sábado por la mañana para la recuperación de las horas perdidas por inclemencias.

El Jefe de Obras determinará en todo caso los días en que procede suspender los trabajos en cada centro por causa de inclemencias del tiempo, previa consulta no vinculante al Comité o Delegado de Personal.

En el supuesto de que el Delegado de Personal o miembros del Comité no pudieran ser consultados por hallarse fuera del centro de trabajo, la notificación prevista en el párrafo anterior deberá efectuarse como máximo dentro de las veinticuatro horas siguientes a la suspensión.

No obstante, el Comité de Empresa podrá recurrir contra la decisión adoptada por el Jefe de Obra ante el Juzgado de lo Social.

El derecho al percibo por parte del trabajador de estas horas perdidas al año será proporcional al tiempo de permanencia en la Empresa durante el año natural.

Artículo 31 – Vacaciones.-

El personal afectado por este Convenio, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de veintidós días laborables de duración, no

computándose a estos efectos los sábados e iniciándose, en cualquier caso, su disfrute en día laborable. El disfrute de las mismas se efectuará preferentemente durante los meses de verano y, como norma general, tendrán carácter ininterrumpido, salvo acuerdo en contrario de las partes.

El plan y turnos de vacaciones se preavisarán por las empresas con tres meses de antelación al inicio de su disfrute, contando la Empresa en su elaboración o programación con el Comité de Empresa o Delegados de Personal.

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.

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.

A efectos del devengo de vacaciones se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad laboral transitoria, 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 entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad laboral transitoria.

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

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 producida el alto de Incapacidad Laboral.

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

La retribución de las mismas será la fijada en las tablas anexas. A dicha cuantía se incrementará, en el caso de trabajadores que a 1-1-1997 vinieren percibiendo antigüedad, en la cantidad equivalente a treinta días naturales de "Complemento de antigüedad consolidada".

Artículo 32º - Permisos y licencias.-

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 del salario base, antigüedad y plus de asistencia y actividad que le corresponda de acuerdo con los importes consignados en las tablas salariales anexas, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

Quince días naturales, por matrimonio.

Dos días naturales, por nacimiento o adopción de un hijo.

Un día, por matrimonio de hijos.

Tres días naturales, por fallecimiento del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Dos días naturales por accidente o enfermedad grave u hospitalización de cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Un día, por traslado del domicilio habitual.

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.

Por el tiempo que invierta el trabajador en la visita que efectúe al médico que tenga asignado en la Seguridad Social.

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 la siguiente forma:

Desplazamiento fuera de la provincia y hasta una distancia de 150 km. desde el límite de la misma:

- 2 días para apartado b)
- 2 días para apartado c)
- 2 días para apartado d)
- 2 días para apartado e)

Desplazamiento fuera de la provincia y hasta una distancia superior a 150 km. desde el límite de la misma:

- 2 días para apartado b)
- 2 días para apartado c)
- 2 días para apartado d)
- 2 días para apartado e)

En las mismas condiciones que las previstas en el apartado 1 de este artículo, el trabajador podrá ausentarse del trabajo por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. 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 de 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. Los trabajadores, 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 de media hora cada una. La mujer, por su voluntad e igualmente sin pérdida la retribución, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral de media hora diaria con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

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

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, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

CAPÍTULO VI – CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 33º - Salario base.-

El salario base para 2002 se fija en las tablas anexas. Se devengará durante todos los días naturales y permanecerá inalterable.

Artículo 34º - Pluses salariales, plus de actividad y asistencia.-

Se devengará por día efectivo de trabajo, con un nivel de productividad normal y correcto, según viene definido en el Capítulo X de este Convenio y en la cuantía que para cada nivel figura en las tablas anexas.

Artículo 35º - 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.

2. Las cuantías de las pagas extraordinarias de Junio y Diciembre son las que se especifican para cada uno de los niveles y categorías en las tablas que figuran como anexos de este Convenio, sea cual fuere la cuantía de la remuneración y la modalidad de trabajo prestado. A dicha cuantía se incrementará, en el caso de trabajadores que a 1-1-1997 vinieren percibiendo antigüedad, en la cantidad equivalente a treinta días naturales de "Complemento de antigüedad consolidada".

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

No obstante lo anterior, como concesión específica para los casos de incapacidad temporal y respecto de los días en que los productores hayan permanecido en dicha situación de incapacidad, se les calcularán las gratificaciones extraordinarias mencionadas de la siguiente forma:

Incapacidad temporal derivada de enfermedad común:

El 22% de lo que les hubiera correspondido durante el tiempo de baja, caso de hallarse en activo.

Incapacidad temporal en caso de accidente de trabajo:

En el año 2002: el 50% de lo que le hubiera correspondido caso de hallarse en activo.

En el año 2003: el 60% de lo que le hubiera correspondido percibir en el supuesto de hallarse en activo.

En el año 2004: el 75% de lo que les corresponda en el supuesto de estar en situación de alta.

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

Paga de Junio: del 1 de Enero al 30 de Junio.

Paga de Diciembre: del 1 de Julio al 31 de Diciembre.

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

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.

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.

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

Artículo 36° - Acuerdos sobre el complemento personal de antigüedad.-

Las parte firmantes del presente Convenio acuerdan la abolición definitiva del concepto y tratamiento del complemento personal de antigüedad tanto en sus aspectos normativos como retributivos, que se venían contemplando y aplicando como consecuencia de lo previsto en la Ordenanza de trabajo para la Construcción, Vidrio y Cerámica.

2°.- Como consecuencia de dicho acuerdo se asumen, asimismo, por ambas partes y como contrapartida los siguientes compromisos:

El mantenimiento y consolidación de los importes a los que tuvieran derecho los trabajadores por el complemento personal de antigüedad a la fecha 1-1-1997. Al importe anterior así determinado se adicionará, en su caso, el importe equivalente a la parte proporcional de antigüedad que el trabajador tuviera devengada y no cobrada a dicha fecha, calculándose por exceso o defecto a años completos.

Dicho complemento se devengará por día natural en la cuantía que para cada nivel figura en el Anexo IV.

En aplicación de lo dispuesto en el artículo 5 del Acuerdo Nacional Sectorial de la Construcción, de 21 de Noviembre de 1996, y a los solos efectos informativos, se señala en el Anexo IV el importe diario en pesetas y por niveles que corresponde por la antigüedad consolidada, cuyos valores permanecerán inalterables en años sucesivos.

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. Dicho complemento retributivo “ad personam” se reflejará en los recibos oficiales de salarios con la denominación de “Complemento de antigüedad consolidada”.

Artículo 37° - Unidades integradas de producción.-

Todos los trabajadores que participen en el destajo deberán ser informados de las condiciones generales y, fundamentalmente, del precio de la ejecución.

Artículo 38° - Pago de salario.-

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 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. Los trabajadores podrán optar por cobrar sus haberes bien por cheque o bien por transferencia. Caso de que optaran por el cobro mediante cheque, éste deberá serles entregado antes de las trece horas del día señalado para el pago.

Artículo 39° - 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 al Juzgado de lo Social resolver lo procedente.

Los incrementos económicos que, en su caso, se deriven de la citada resolución surtirán efecto a partir de la fecha en que la misma fuese notificada salvo que la resolución disponga otra fecha.

Dicha resolución será recurrible por las partes de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 40º - Trabajos nocturnos.-

El personal que trabaje entre las veintidós horas y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, 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 41º - Horas extraordinarias.-

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

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

De conformidad con lo establecido en el Acuerdo sobre el Empleo, suscrito en el Consejo de Relaciones Laborales el 15-1-1999, las horas extraordinarias que se realicen por las causas que en dicho acuerdo se contemplan, se compensarán por tiempo libre, salvo que las mismas sean debidas a los supuestos contemplados en el referido Acuerdo, en cuyo caso se

abonarán de acuerdo con el importe establecido en las tablas salariales anexas.

En ningún caso los precios de las horas extraordinarias podrán ser inferiores a los que se consignan para cada categoría en las tablas salariales que se citan.

El precio de las horas extraordinarias para 2003 y 2004 se calculará incrementando el precio de la hora extraordinaria del 2002 en un 6% en cada año.

El Comité de Empresa o Delegados de Personal serán informados, por escrito y mensualmente del número de horas extraordinarias previstas, y posteriormente notificados de las efectivamente realizadas durante ese período en la empresa.

Las horas extraordinarias, en todo caso y por su naturaleza serán voluntarias, de forma que si los trabajadores decidieran no realizar horas extraordinarias éstas no se llevarán a efecto, excepción hecha de las que tengan su causa en fuerza mayor.

Artículo 42º - Plus extrasalarial.-

Con independencia del salario pactado en este Convenio, el trabajador será indemnizado de los gastos que ha de realizar como consecuencia de su actividad laboral por los siguientes conceptos:

Gastos de transporte
Plus de distancia
Desgaste de herramientas
Limpieza de ropa de trabajo

Para suplir los gastos originados por los conceptos reseñados se establece el plus o complemento extrasalarial que para cada nivel se fija en las tablas anexas. Dicho plus será satisfecho únicamente por día efectivo de trabajo en jornada normal, por cuanto su consideración nunca dejará de ser compensatorio de los gastos de desplazamiento o viaje al centro de trabajo y los ocasionados por el ejercicio de su actividad.

Artículo 43º - Gastos de desplazamientos.-

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 sea abonando la compensación correspondiente a los trabajadores que, a requerimiento de la empresa, utilicen en los desplazamientos vehículos de su propiedad, en las siguientes cantidades:

De 0,26 euros el kilómetro, cuando viaje solo en su vehículo.

De 0,28 euros el kilómetro, cuando viaje con otros compañeros, pero sin completar su vehículo.

De 0,29 euros el kilómetro, cuando lleve su vehículo completo.

Las cantidades anteriormente establecidas se incrementarán en 2003 y 2004 en el mismo porcentaje de incremento que experimente el I.P.C. el 31-12-2002 y 31-12-2003, respectivamente.

Artículo 44º - Dietas.-

Se estará a lo dispuesto en los artículos 48, 49 y 50 de este convenio, con las siguientes salvedades:

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

La cuantía de las dietas será la siguiente para todos los niveles: 25,54 euros la dieta completa y 8,71 euros la media dieta.

La media dieta se incrementará en 0,60 euros cuando el trabajador tenga que desplazarse antes de las 6,30 horas de la mañana para efectuar su trabajo.

El importe de las dietas y media dieta fijado para 2003 y 2004 serán los siguientes:

	Dieta	Media dieta
Año 2003	27,07	9,23
Año 2004	28,69	9,78

Artículo 45º - Incapacidad temporal.-

En los casos de incapacidad laboral transitoria derivada de accidente de trabajo la empresa abonará las siguientes prestaciones complementarias:

El trabajador que cause baja por accidente de trabajo tendrá derecho a percibir el 25% de la base de cotización por accidente de trabajo que le corresponda, según las retribuciones pactadas para cada categoría en el presente Convenio, hasta el límite de ciento cincuenta días contados desde la fecha de baja por accidente, cesando a partir de este límite o plazo máximo establecido la obligación de abono por parte de la empresa de la indicada prestación complementaria, y sin que en ningún caso pueda rebasarse la remuneración líquida que correspondería al trabajador, según Convenio, caso de hallarse en activo.

En caso de que el diagnóstico médico emitido como consecuencia del accidente de trabajo ocurrido fuera de "muy grave", la prestación complementaria antedicha será abonada por la empresa al productor afectado a partir del siguiente día a la baja y hasta el límite de ciento cincuenta días desde el hecho causante de la misma.

La prestación anteriormente señalada en el apartado a) y b) se abonará en 2004 hasta el límite de 180 días contados desde la fecha de baja

por accidente.

La prestación complementaria consignada en el apartado a) del presente artículo se abonará también a los trabajadores que por cualquier causa deban ser hospitalizados, durante el tiempo en que permanezcan internados en el centro hospitalario. Durante el período de convalecencia el trabajador afectado tendrá derecho a la prestación complementaria hasta un máximo de cuarenta días.

En los casos de enfermedad común y sólo en la primera baja del año en la empresa, los tres primeros días se abonarán al 60% de la base de cotización que le corresponda.

Artículo 46º - Indemnizaciones.-

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a percibir indemnizaciones complementarias a las prestaciones de Seguridad Social en los supuestos y cuantías que se detallan:

Año 2002

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

En caso de muerte, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 36.061 euros (6.000.000.- ptas).

Incapacidad Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 54.091 euros (9.000.000.-ptas.)

La fecha de entrada en vigor en la aplicación de las indemnizaciones anteriores será a los treinta días de la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial del Territorio Histórico de Álava.

Año 2004

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

En caso de muerte, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional (7.000.000.-ptas.).

Incapacidad Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 54.091 euros (9.000.000.-ptas).

En los supuestos de muerte, las indemnizaciones establecidas se abonarán a quién o quiénes el trabajador fallecido hubiese declarado beneficiario, y, en su defecto al cónyuge, hijos, padres, hermanos y demás herederos legales, por ese orden.

En cuanto a la fecha de fijación de efectos del hecho causante se estará, en todo caso, a la fecha en que se hubiera producido el accidente. En los supuestos de enfermedad profesional se tomará como fecha de efectos aquélla en que se declare por primera vez la existencia de la misma por el órgano competente.

Artículo 47° - Procedimiento de inaplicación del régimen salarial del convenio.-

Las empresas afectadas por el presente Convenio que pretendan la inaplicación del Régimen Salarial del mismo deberán dirigirse a los representantes legales de los trabajadores y a la Comisión Paritaria del Convenio en el plazo máximo de un mes, contado a partir de su publicación en el B.O.T.H.A. Dicha solicitud se hará por escrito en el que se razonarán las causas que justifiquen la medida que se solicita, acompañando además la documentación acreditativa de tales causas.

En el plazo de los quince días siguientes a la notificación, los representantes legales de los trabajadores y la empresa deberán pronunciarse sobre la procedencia o improcedencia de aplicación de la cláusula.

El resultado de la negociación será comunicado a la Comisión Paritaria. Caso de no existir representación legal de los trabajadores será la Comisión Paritaria la que determine la procedencia o improcedencia de la inaplicación del régimen salarial. Los acuerdos se adoptarán por el voto favorable de la mayoría de los miembros de la Comisión.

Si transcurridos quince días, contados a partir de la fecha de la primera reunión de la Comisión Paritaria para tratar de este asunto, no se hubiese alcanzado ningún acuerdo sobre la posibilidad de inaplicación del Régimen Salarial del Convenio o sobre las nuevas condiciones salariales que deban regir en la empresa solicitante, las partes se comprometen a someter la determinación de las condiciones salariales en la empresa a los procedimientos establecidos en el PRECO-III, publicado en el B.O.P.V. de 4 de abril de 2000.

CAPÍTULO VII – MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Artículo 48° - Movilidad Geográfica.-

Las empresas, dada la temporalidad y carácter móvil del trabajo en las obras y a tenor de la excepción prevista en el artículo 40.1 del Estatuto de los Trabajadores, podrán desplazar a su personal a otros centros de trabajo distintos de aquél en que presten sus servicios durante cualquier plazo de tiempo, fundamentando dicho desplazamiento en razones técnicas, organizativas, de producción o de contratación.

Siempre que el desplazamiento se produzca a un centro de trabajo situado en distinto término municipal y que, además, diste 15 kms. o más del centro de trabajo de partida y de la residencia habitual del trabajador, dará

lugar al devengo de los siguientes conceptos compensatorios:

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

Cuando el desplazamiento se produzca a otro centro de trabajo situado en diferente término municipal y que, además, diste 10 kms. o más del centro de trabajo de partida y de la residencia habitual del trabajador se devengará media dieta si pueden pernoctar en su domicilio.

Si el desplazamiento es de duración superior a un año e implica cambio de residencia, deberá ser comunicado a los representantes de los trabajadores al mismo tiempo que al trabajador afectado y se devengará una indemnización compensatoria equivalente al 35% de sus percepciones anuales brutas en jornada ordinaria y de carácter salarial en el momento de realizarse el cambio de centro, el 20% de las mismas al comenzar el segundo año, el 10% al comenzar el tercer año y del 10% al comenzar el cuarto año, siempre sobre la base inicial.

En el supuesto 2, se devengarán los gastos de viaje del trabajador y su familia, los gastos de traslado de muebles y enseres, y cinco días por cada persona que viaja de las que compongan la familia y convivan con el desplazado.

En los desplazamientos de duración superior a un año, cuando se opusiera a ellos el trabajador afectado, alegando justa causa, se derivarán para el mismo los derechos previstos en el artículo 40.2 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Artículo 49 – Preaviso y ejecutividad de la orden de desplazamiento.-

Si el desplazamiento es de duración inferior a un año, el empresario deberá preavisar por escrito al trabajador con una antelación mínima de tres días, haciendo constar las condiciones y duración prevista del desplazamiento. Si el desplazamiento es de duración superior a un año, el preaviso será de 15 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.

En todos los casos la orden de desplazamiento es ejecutiva para el trabajador, sin perjuicio de la facultad de oponerse al mismo ante el Juzgado de lo Social.

No se requerirá preaviso cuando el trabajador pueda pernoctar en su

residencia habitual ni en los casos de urgente necesidad.

Artículo 50 – Descanso.-

Por cada tres meses de desplazamiento continuado, sin posibilidad de pernoctar en el lugar de residencia habitual, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborables retribuidos en dicho lugar, sin computar como tales los de viaje, cuyos billetes o su importe, serán de cuenta del empresario. Si el desplazamiento tuviera una duración superior a un mes o inferior a tres, el trabajador tendrá derecho a un día laboral por cada mes de desplazamiento.

Tales día 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.

Por acuerdo entre la empresa y el trabajador, podrá pactarse la acumulación de estos días, añadiéndose, incluso, al período de vacaciones anuales.

CAPÍTULO VIII – REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 51 – Notificación de sanciones.-

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

Igualmente, se notificará la medida disciplinaria por faltas graves o muy graves con la citada antelación de veinticuatro horas al Sindicato local o provincial al que pertenezcan cuando las sanciones se apliquen a los Delegados de la Sección Sindical debidamente constituida.

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

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

Artículo 52 – 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, en los términos regulados en el Título II del Estatuto de los Trabajadores y en los siguientes apartados:

En aquellas empresas que al comienzo de una obra no dispusiesen de Representante Sindical se celebrarán elecciones a partir de los quince días de iniciado el trabajo y a solicitud de los trabajadores. La antigüedad mínima en la empresa para ser elegible queda reducida a un mes.

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 la plantilla se podrán celebrar elecciones parciales, en los términos establecidos en el artículo 15 del Real Decreto 1311/1986.

La sustitución de los representantes de los trabajadores debidamente elegidos en las empresas, por destitución o dimisión de los mismos o por haber causado baja en la empresa, se efectuará de la forma siguiente:

Si es posible, se sustituirá por el siguiente candidato en número de votos de acuerdo con lo que conste en las actas de la elección que obren en la Delegación Territorial de Trabajo de Álava.

Si no fuera posible el anterior mecanismo, se sustituirán por los procedimientos electorales que contempla la Ley 8/1980, de 10 de Marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y la normativa vigente sobre elección de representantes en el seno de la empresa.

Artículo 53 – Horas de Delegados de Personal y Comités de Empresa.-

Los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de acuerdo a la siguiente escala:

Hasta 100 trabajadores, 16 horas.

De 101 a 250 trabajadores, 20 horas.

En las empresas de mayor número de trabajadores se regirán por lo dispuesto en la Ley 8/1980, de 10 de Marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Las horas anteriormente indicadas podrán ser transferidas dentro del mismo mes entre los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa para su utilización a juicio de éstos o de la Central Sindical a la que pertenezcan.

Igualmente, los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa dispondrán de un crédito intransferible de veinticuatro horas anuales retribuidas, que podrán utilizar cuando fueran precisas.

Artículo 54 – Representación sindical.-

Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, constituir Secciones Sindicales.

Las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación legal de los trabajadores en la empresa tendrán derecho a practicar las siguientes actividades sindicales:

Difundir publicaciones o avisos de carácter sindical en la empresa a la entrada y a la salida del trabajo.

Fijar publicaciones o comunicaciones de carácter sindical en los tablones de anuncios que a tal efecto deberán colocarse por la Dirección de las empresas.

A estos efectos, se habilitarán tablones de anuncios de 0,80 x 1,20 m. en los locales de todas las empresas afectadas por el Convenio, así como en los Centros de trabajo en que la empresa cuente con más de quince trabajadores. En este sentido y a los solos efectos de al utilización del tablón de anuncios, podrá haber en todas las empresas del Sector un representante de las Centrales Sindicales presentes en cada empresa, debidamente acreditado ante la misma por la Central Sindical correspondiente, quien, en consecuencia, tendrá derecho al uso o utilización del tablón de anuncios para la información o propaganda sindical.

Recaudar las cuotas sindicales de los afiliados.

Proponer candidatos a las elecciones para cubrir los puestos de representantes del personal.

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.

Los miembros de las Secciones Sindicales constituidas con arreglo a la Ley Orgánica de Libertad Sindical podrán disponer de hasta 7 días al año en concepto de permisos no retribuidos para asistir a Congresos.

Artículo 55º - Asambleas.-

Las empresas autorizarán la celebración de asambleas en los centros de trabajo durante la vigencia del presente Convenio. Dichas asambleas

podrán realizarse dentro de la jornada laboral, bien al inicio o a su finalización al objeto de no obstaculizar las actividades normales, contando los trabajadores afectados por este Convenio con diez horas laborales al año, siempre y cuando se cumpla y respete por vía de recuperación la jornada laboral pactada.

Las asambleas habrán de ser convocadas por la mayoría de los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa o por un 33% de los trabajadores de la plantilla. La asamblea será presidida por el Comité de Empresa o Delegados de Personal, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia de personas no pertenecientes a la empresa. La celebración de estas asambleas, tiempo de duración previsto, orden del día, motivos, forma y días de recuperación de las horas a emplear, se deberá comunicar a la Dirección de la empresa por el Delegado o miembros del Comité con una antelación mínima de tres días. En casos excepcionales o de gravedad y justificados podrán celebrarse sin preaviso procurando no obstaculizar el normal desarrollo de la actividad.

Artículo 56º - Responsabilidad de los sindicatos.-

Los sindicatos, en los términos previstos en el artículo 5 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 pro cuenta del sindicato.

CAPÍTULO IX – SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Artículo 57º - Causas y efectos de la suspensión.-

El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

Mutuo acuerdo de las partes.

Las consignadas validamente en el contrato.

Incapacidad laboral transitoria e invalidez provisional de los trabajadores.

Maternidad de la mujer trabajadora, y adopción de menores de 5 años.

Cumplimiento del servicio militar, obligatorio o voluntario, o servicio social sustitutorio.

Ejercicio de cargo público representativo.

Privación de libertad del trabajo, mientras no exista sentencia condenatoria.

Suspensión de empleo y sueldo, por razones disciplinarias.

Fuerza mayor temporal.

Causas económicas o tecnológicas que impidan la prestación y aceptación del

trabajo.
Excedencia forzosa.
Ejercicio del derecho de huelga.
Cierre legal de la empresa.

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

Artículo 58º - Suspensión del contrato por causas de fuerza mayor temporal.-

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

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 siempre que la referida interrupción alcance un período de tiempo superior a veinticuatro horas efectivas de trabajo.

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.

En estos supuestos, los plazos establecidos en el Artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, se reducirán a la mitad en cuanto a su duración, y la documentación justificativa será al estrictamente necesaria.

Artículo 59º - Excedencia forzosa.-

1.- Los supuestos de excedencia forzosa previstos en la Ley, así como el personal que ejerza o sea llamado a ejercer un cargo sindical de ámbito estatal, autonómico, provincial o local 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 60º - Excedencia voluntaria.-

1.- El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a un año ni superior a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo, por el mismo trabajador, si hubieran transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia, salvo casos excepcionales, en que podrá reducirse dicho plazo de común acuerdo.

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

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

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

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

Artículo 61º - Jubilación.-

El trabajador que se jubile a tenor de lo establecido en la normativa legal vigente en esta materia, siempre que el período de su permanencia en la empresa sea como mínimo de tres años, tendrá derecho en ese momento a una indemnización equivalente a 60 días de salario base, Plus de Asistencia y Actividad, Plus Extrasalarial y Complemento de Antigüedad Consolidada que le corresponda según tablas anexas.

Para los supuestos de jubilación anticipada, y con respeto a la anterior

premisa de tres años de permanencia en la Empresa, se establece la siguiente escala de indemnizaciones:

- A los 64 años, dos mensualidades.
- A los 63 años, tres mensualidades.
- A los 62 años, cuatro mensualidades.
- A los 61 años, cinco mensualidades.
- A los 60 años, seis mensualidades.

Las partes firmantes del presente convenio se adhieren a los acuerdos de renovación de plantillas suscrito con fecha 15-1-99 por las Centrales Sindicales ELA, CC.OO., U.G.T. y LAB y, por otra partes, CONFEBASK y, en base a ello, acuerdan impulsar la puesta en práctica de los contratos de relevo y sustitución que, en cualquier caso, precisarán acuerdo expreso entre la empresa y el trabajador afectado.

Cuando el trabajador cause baja en la empresa para acogerse al acuerdo interprofesional sobre sustitución y renovación de plantillas de 15-1-99, y su puesto sea ocupado por otro nuevo trabajador, cubriéndose la baja causada, no procederá el abono de las cantidades señaladas en los párrafos precedentes.

CAPÍTULO X – PRODUCTIVIDAD

Artículo 62º - Organización del trabajo y productividad.-

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 Nacional de Productividad, que en el Convenio General de la Construcción se crea, se irán incorporando, como Anexo, al presente Convenio.

2.- Podrá acordarse el establecimiento de nuevas tablas de rendimientos normales, o la ampliación de las existentes con nuevas unidades, o su revisión.

Artículo 64º - Tablas de rendimiento y retribuciones.-

1.- La obtención de los rendimientos normales definidos en el artículo 62 de este Convenio, o los 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 para las Industrias de la Construcción y Obras Públicas de Alava, salvo lo dispuesto en el apartado siguientes.

2.- Será considerada disminución voluntaria del rendimiento no alcanzar los rendimientos anteriormente reseñados, salvo causa justificada que, de darse, implicará el derecho a la percepción íntegra del salario estipulado para el rendimiento normal correspondiente.

Artículo 65º - Condiciones de aplicación.-

Las propias tablas 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 66º - Verificación de su cumplimiento.-

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

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

Los resultados de la medición de cada jornada deberán ser firmados diariamente por el trabajador y el empresario o persona que lo represente, y, en caso de negativa de uno de ellos, por dos testigos.

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 67º - 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 68º - Faltas leves.-

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

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

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

Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

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

Pequeños descuidos en la conservación del material.

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

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

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

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

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

La inobservancia de las normas en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.

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

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

Usar el teléfono para asuntos particulares sin la debida autorización.

Artículo 69° - Faltas graves.-

Se consideran faltas graves las siguientes:

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

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

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

La simulación de supuestos de incapacidad laboral transitoria o accidente.

La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.

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

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

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

Realizar, sine l 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.

La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo.

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

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.

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.

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

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

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

Artículo 70º - Faltas muy graves.-

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

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

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

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.

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

La embriaguez y la toxicomanía habitual durante el trabajo, si repercuten negativamente en el mismo.

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

La competencia desleal.

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

La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de Seguridad e Higiene en el trabajo cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.

El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

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

La desobediencia continuada o persistente.

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.

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

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.

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

Los actos y acciones que atenten gravemente contra la libertad sexual de las personas.

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

Artículo 71º - Sanciones aplicación.-

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

A)- Faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

B)- Faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días.

C)- Faltas muy graves:
Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 90 días.
Despido.

2.- Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1, se tendrá en cuenta:
El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.
La categoría profesional del mismo.
La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

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

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

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

Artículo 72º - 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 anotando también la reincidencia en las faltas leves.

Disposición Transitoria Primera.-

En materia de clasificación profesional, en tanto no se proceda a realizar una nueva clasificación profesional, según establece el Convenio General de la Construcción, estará vigente lo dispuesto en esta materia por la Ordenanza Laboral de Construcción de 28 de Agosto de 1970 en su artículo 100 y Anexo II.

Gruistas.-

El personal que tenga a su cargo el manejo, limpieza y cuidado de las grúas, ostentará al menos la categoría de oficial de segunda.

Chóferes.-

Aquellos trabajadores cuya función en obra sea la de chofer y que conduzcan vehículos de motor de peso máximo autorizado superior a 7.500 kg. que acrediten una antigüedad en el sector de 1 año, desempeñando dicha función, tendrán la categoría de oficial 1ª.

Las empresas deberán garantizar el salario y un puesto alternativo en la empresa a aquellos trabajadores a quienes, por causas ajenas a su voluntad e imputables a la empresa (conducir con sobrecargas, vehículo en condiciones inseguras, etc.) les sea retirado su carné de conducir y durante el tiempo que se mantenga vigente la retirada del carné, con el límite de la duración de su contrato.

Disposición Adicional Primera.-

Las partes firmantes de este convenio manifiestan su convicción de que los procedimientos del PRECO III deberían ser utilizados con preferencia a cualquier otro para la resolución de los conflictos colectivos. En consecuencia las partes firmantes del presente convenio acuerdan suscribir su adhesión al Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios para la Resolución de Conflictos Laborales PRECO, publicado en el BOPV de 4 de abril de 2000.

En los conflictos de interpretación y aplicación de este convenio, conforme a lo estipulado en el PRECO, previamente se deberá acudir a la Comisión Paritaria del Convenio.

Disposición Adicional Segunda.-

Ambas partes reconocen la necesidad de analizar los procedimientos para favorecer la renovación de plantillas mediante el uso del contrato de relevo. A tal efecto se constituye una Comisión mixta que tendrá como misión analizar la problemática que se deriva de la jubilación de trabajadores y el contrato de relevo y la externalización de pensiones.

Los acuerdos que se alcancen en esta materia se considerarán parte integrante de este convenio y, en consecuencia, tendrá la misma fuerza de obligar y los acuerdos se remitirán a la Autoridad Laboral para su publicación en el B.O.T.H.A.

Disposición Adicional Tercera.-

Las entidades firmantes de este acuerdo entienden que debe fomentarse la formación de todos los trabajadores del sector en materia de Prevención de Riesgos y Salud Laboral y, especialmente, de aquellos que acceden por primera vez al Sector.

Para abordar estas cuestiones se crea una comisión que analizará los acuerdos que la Comisión Sectorial de la Construcción de OSALAN adopte en materia de formación, tanto para trabajadores que se incorporen al Sector como el necesario reciclaje periódico del trabajador que cuenta con experiencia en el Sector.

Los acuerdos que la Comisión Sectorial de la Construcción de Osalan adopte en esta materia podrán ser incorporados por la Comisión Paritaria al texto del Convenio con el mismo ámbito temporal que el establecido en la Comisión Sectorial de Osalan.

Disposición Adicional Cuarta.-

La edad máxima para iniciar el contrato de aprendizaje será de 21 años. No se aplicará el límite máximo de 21 años cuando el contrato se concierte con trabajadores de los siguientes colectivos:

Desempleados minusválidos.

Trabajadores extranjeros durante los dos primeros años de vigencia de su permiso de trabajo.

Desempleados que lleven más de tres años sin actividad laboral.

Desempleados en situación de exclusión social.

Desempleados que se incorporen a los programas de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo.

Los salarios aplicables a los contratos de trabajo celebrados con los trabajadores que en el momento de la contratación tuvieran cumplida la edad de 21 o más años serán, en proporción al tiempo real, los siguientes:

1er. año: 70%.

2º año: 75%.

El régimen salarial anteriormente señalado será de aplicación a los contratos formativos celebrados con posterioridad a la fecha de publicación de este convenio.

ANEXO I

RECIBO DE FINIQUITO

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

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

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

El trabajador (1) usa de su derecho a que esté presente en la firma
un representante legal suyo en la empresa (adaptado a la Ley 2/1991).

Si o no.

ANEXO II

CAMPO DE APLICACIÓN DE ESTE CONVENIO

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

Las dedicadas a la Construcción y Obras Públicas comprendiendo:

Albañilería.

Hormigón.

Pintura para decoración y empapelado.

Carpintería de armar.

Embaldosado y solado.

Empedrado y adoquinado.

Escultura, decoración y escayola.

Estucado y revocado.

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

Portlandista 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 térmicos a base fundamentalmente de fibra de vidrio, posteriormente revestida con yeso.

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, teléfonos, eléctricas ..., 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, planteamiento y construcción de obras públicas y particulares (carreteras, viaductos, túneles, autopistas, pasos elevados) o simplemente a la realización de las obras indicadas.

La promoción o ejecución de urbanizaciones.

La promoción de la edificación de inmuebles de cualquier género.

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

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

Empresas de rehabilitación, mantenimiento y demolición de obras.

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

En desarrollo de lo dispuesto en este apartado, es de aplicación este Convenio 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.

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

En desarrollo de lo dispuesto en este apartado, es de aplicación este convenio 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.

CALENDARIO LABORAL 2002

	Ene.	Febr.	Mar.	Abr.	Mayo	Jun.	Jul.	Ag.	Sep.	Oct.	
Nov.	Dic.		1	F	8	8	F	F	S	8	8
	D	8	F	D		2	8	S	S	8	8
	D	8	8	8	8	S	8		3	8	
D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8	
	4	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8
	8	8		5	S	8	8	8	D	8	8
	F	8	S	8	8		6	D	8	8	
S	8	8	S	8	8	D	8	F		7	8
	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	
S		8	8	8	8	8	8	S	8	8	
D	8	8	D		9	8	S	S	8	8	
D	8	8	8	8	S	8		10	8	D	
D	8	8	8	8	S	8	8	D	8		
11	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	8
	8		12	S	8	8	8	D	8	8	8
	8	S	8	8		13	D	8	8	S	8
	8	S	8	8	D	8	8		14	8	8
	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S	
	15	8	8	8	8	8	S	8	F	D	8
	8	D		16	8	S	S	8	8	D	8
	8	8	8	S	8		17	8	D	D	8
	8	8	8	S	8	8	D	8		18	8
	8	CH	8	S	8	8	D	8	8	8	8
		19	S	8	F	8	D	8	8	8	8
	S	8	8		20	D	8	8	S	8	8
	S	8	8	D	8	8		21	8	8	8
	D	8	8	D	8	S	8	8	S		
22	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8
	D		23	8	S	S	8	8	D	8	8
	8	8	S	CH		24	8	D	D	8	8
	8	8	S	8	8	D	CH		25	8	8
	8	8	S	8	F	D	8	8	8	F	
	26	S	8	8	8	D	8	CH	8	8	
S	8	8		27	D	8	8	S	8	8	
S	8	8	D	8	8		28	8	8	F	
D	8	8	D	8	S	8	8	S		29	8
		F	F	8	S	8	8	D	8	8	
D		30	8		S	CH	8	D	8	8	8
	8	S	CH		31	8		D		8	
	8	S		8		CH			176	160	

136 152 176 160 168 160 168 184 160 128
TOTAL HORAS 1.984.-
HORAS 30 DÍAS VACACIONES .. 176.- que incluyen un mínimo de 22
días laborables.
HORAS CONVENIO AÑO 1.748.-
DIFERENCIA HORAS56.- (se compensan con los días señalados
como C.H.)
C.H.= COMPENSACIÓN HORAS

HAY QUE DISFRUTAR CUATRO HORAS

COMPLEMENTO DE ANTIGUEDAD CONSOLIDADA.

TARIFA 2	PEON TARIFA 3	ESPECIALISTA TARIFA 4	AYUDANTE TARIFA 5	AYUDANTE TARIFA 6	AYUDANTE TARIFA 7	OFICIAL 2ª	OFICIAL 1ª	TARIFA 1	
0,39	0,41	0,43	0,64	0,55	0,49	0,43	A los 2 años	0,37	0,38
los 3 años	0,53	0,55	0,57	0,60	0,61	0,94	0,79	0,72	0,61
0,53	0,53		A los 4 años		0,70	0,73	0,75	0,77	0,79
1,03	0,93	0,79	0,77	0,70	0,70		A los 5 años	0,79	0,82
0,85	0,88	0,91	1,39	1,18	1,06	0,91	0,88	0,79	0,79
los 6 años	0,89	0,93	0,94	0,99	1,02	1,55	1,32	1,19	1,02
0,89	0,89		A los 7 años		0,99	1,02	1,05	1,09	1,13
1,46	1,32	1,13	1,09	0,99	0,99		A los 8 años	1,08	1,12
1,14	1,20	1,24	1,88	1,60	1,45	1,24	1,20	1,08	1,08
los 9 años	1,18	1,22	1,24	1,30	1,35	2,04	1,74	1,57	1,35
1,18	1,18		A los 10 años		1,27	1,32	1,35	1,41	1,45
1,88	1,69	1,45	1,41	1,27	1,27		A los 11 años	1,36	1,41
1,44	1,51	1,56	2,36	2,01	1,82	1,56	1,51	1,36	1,36
los 12 años	1,45	1,50	1,54	1,62	1,66	2,52	2,15	1,94	1,66
1,45	1,45		A los 13 años		1,54	1,59	1,64	1,72	1,77
2,28	2,06	1,77	1,72	1,54	1,54		A los 14 años	1,63	1,69
1,74	1,83	1,87	2,84	2,42	2,18	1,87	1,83	1,63	1,63
los 15 años	1,72	1,78	1,83	1,92	1,98	2,99	2,55	2,30	1,98
1,72	1,72		A los 16 años		1,82	1,87	1,92	2,02	2,09
2,69	2,42	2,09	2,02	1,82	1,82		A los 17 años	1,91	1,95
2,02	2,11	2,19	3,31	2,82	2,55	2,19	2,11	1,91	1,91
los 18 años	2,01	2,04	2,11	2,21	2,30	3,47	2,96	2,67	2,30
2,01	2,01		A los 19 años		2,10	2,13	2,20	2,30	2,40
3,10	2,79	2,40	2,30	2,10	2,10		A los 20 años	2,18	2,22
2,29	2,40	2,50	3,77	3,25	2,91	2,50	2,40	2,18	2,18
los 21 años	2,27	2,31	2,39	2,49	2,60	3,93	3,40	3,03	2,60
2,27	2,27		A los 22 años		2,36	2,40	2,48	2,59	2,70
3,55	3,16	2,70	2,59	2,36	2,36		A los 23 años	2,44	2,49
2,57	2,69	2,80	4,24	3,71	3,28	2,80	2,69	2,44	2,44
los 24 años	2,52	2,58	2,66	2,78	2,90	4,39	3,86	3,40	2,90
2,52	2,52		A los 25 años		2,60	2,67	2,75	2,87	2,99
3,95	3,50	2,99	2,87	2,60	2,60		A los 26 años	2,69	2,75
2,83	2,96	3,08	4,67	4,05	3,61	3,08	2,96	2,69	2,69
los 27 años	2,76	2,84	2,92	3,06	3,17	4,81	4,15	3,71	3,17
2,76	2,76		A los 28 años		2,85	2,92	3,01	3,15	3,26
4,24	3,82	3,26	3,15	2,85	2,85		A los 29 años	2,93	3,01
3,09	3,24	3,35	5,09	4,34	3,92	3,35	3,24	2,93	2,93

TABLA SALARIAL "A" PERSONAL CON RETRIBUCIÓN MENSUAL

NIVEL	CATEGORIAS	S. BASE DÍA	PLUS AS. HORA	PLUS EXT. HORA	HORA EXTRA
JUNIO VACACIONES	DICIEMBRE	BRUTO ANUAL		PERSONAL SUPERIOR	
0,59	14,91	1.873,36	23.732,34	II	Jefe de Servicio 41,70 1,78
13,40	1.764,54	22.464,53	II	Jefe de Obra 38,89 1,78	0,59
1.709,10	21.748,81		II	Ayudante de Servicio 37,25 1,78	10,74
PERSONAL TITULADO					
		II	Arquitecto 38,90 1,78	0,59	13,40 1.763,16 22.463,74
	II	Licenciado 38,90 1,78	0,59	13,40 1.763,16	22.463,74 II
Ingeniero	38,90	1,78	0,59	13,40 1.763,16	22.463,74 III Aparejador 33,87
1,78	0,59	11,84	1.565,64	20.186,13	III Perito e Ing. técnico 33,87 1,78
0,59	11,84	1.565,64	20.186,13	III	Ingeniero Técnico O.P. 33,87 1,78
0,59	11,84	1.565,64	20.186,13	III	Graduado Social 33,87 1,78
11,84	1.565,64	20.186,13	IV	Practicante A.T.S. 29,34 1,78	0,59 9,83
1.351,48	18.026,10		EMPLEADOS TÉCNICOS		
		IV	Ayudante de obra 31,66 1,78	0,59	10,99 1.474,84
19.173,38		IV	Encargado General 31,42 1,78	0,59	10,52 1.458,21 19.043,09
	V	Delineante Proyect. 30,38 1,78	0,59	10,23 1.407,62	18.542,92 VI
		Delineante de 1ª 27,64 1,78	0,59	9,52 1.316,13	17.350,55 VII
Delineante de 2ª	26,74	1,78	0,59	9,34 1.293,96	16.982,54 VI Práctico de Topógrafo
de 1ª	27,64	1,78	0,59	9,52 1.316,13	17.350,55 VII Práctico de Topógrafo
de 2ª	26,74	1,78	0,59	9,34 1.293,96	16.982,54 IX Ayt. Práctico en
Topografía	22,53	1,78	0,59	6,68 1.126,93	15.071,10 XIII Aspirante 15,71
	1,74	0,59	-	799,80	11.735,09

TABLA SALARIAL "B" PERSONAL CON RETRIBUCIÓN DIARIA

NIVEL	CATEGORIAS		S. BASE DÍA		PLUS AS. HORA		PLUS EXT. HORA		HORA EXTRA	
JUNIO VACACIONES	DICIEMBRE		BRUTO ANUAL				OFICIOS CLÁSICOS			
10,79	1.514,35	18.997,11	VII		VI	Encargado de Obra	30,78	1,78	0,59	
1.447,82	18.331,87		VIII	Oficial 1ª de Ofic.	Capataz de Oficios	29,39	1,78	0,59	10,23	1.397,92
17.575,82			IX	Oficial 2ª de Ofic.		26,08	1,78	0,59	1.321,68	16.844,60
	X	Ayudante de Oficios	24,92	1,78	0,59	9,01	1.282,17	16.337,47		XI
		Especialista	24,52	1,71	0,59	8,72	1.224,65	15.908,55		XII
Peón Ordinario	23,43	1,71	0,59	8,41	1.216,33	15.518,44				OFICIOS AUXILIARES
							VI	Jefe de Taller		
30,71	1,78	0,59	11,05	1.519,90	18.990,31		VII	Contram. de Taller	30,66	
1,78	0,59	10,85	1.508,80	18.940,26			AUXILIARES DE OBRA			
						VIII	Auxil. Técnico Obra	24,24	1,78	
0,59	9,54	1.279,40	16.101,36			IX	Aux. Administ. Obra	24,24	1,78	0,59
9,54	1.279,40	16.101,36				IX	Listero	23,21	1,78	0,59
				15.619,09					9,01	1.233,66