

## **CONVENIO PROVINCIAL DE LA CONSTRUCCION DE BIZKAIA**

### **CAPITULO I -**

#### **NORMAS GENERALES**

- Artº. 1º: Ambitos de aplicación
- Artº. 2º: Efectos
- Artº. 3º: Absorción y compensación
- Artº. 4º: Garantía personal
- Artº. 5º: Vinculación a la totalidad
- Artº. 6º: Prelación de normas

### **CAPITULO II -**

#### **CONTRATO DE TRABAJO**

- Artº. 7º: Ingreso en el trabajo
- Artº. 8º: Período de prueba
- Artº. 9º: Prendas de trabajo
- Artº. 10º: Reconocimientos médicos
- Artº. 11º: Contratación
- Artº. 12º: Modalidades de contratación
- Artº. 13º: Preaviso de cese voluntario
- Artº. 14º: Finiquito
- Artº. 15º: Subcontratación
- Artº. 16º: Contratos de mantenimiento

### **CAPITULO IV -**

#### **JORNADA DE TRABAJO**

- Artº. 17º: Jornada laboral. Calendario. Fiestas
- Artº. 18º: Excepciones a la regulación general de la jornada
- Artº. 19º: Horas extras
- Artº. 20º: Recuperación de horas no trabajadas
- Artº. 21º: Vacaciones
- Artº. 22º: Permisos

### **CAPITULO V - CONDICIONES ECONOMICAS**

- Artº. 23º: Salario global
- Artº. 24º: Pago y recibo de salarios
- Artº. 25º: Tablas salariales
- Artº. 26º: Salario base
- Artº. 27º: Antigüedad
- Artº. 28º: Plus de actividad
- Artº. 29º: Plus extrasalarial
- Artº. 30º: Herramientas de trabajo
- Artº. 31º: Gratificaciones extraordinarias
- Artº. 32º: Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos y/o peligrosos
- Artº. 33º: Plus de altura
- Artº. 34º: Plus de nocturnidad
- Artº. 35º: Plus de turnicidad
- Artº. 36º: Complemento de I.T. por accidente laboral
- Artº. 37º: Complemento de I.T. por enfermedad común o accidente no laboral
- Artº. 38º: Indemnización por muerte o incapacidad
- Artº. 39º: Garantía sobre cantidades no satisfechas a su vencimiento

### **CAPITULO VI**

#### **MOVILIDAD GEOGRAFICA**

- Artº. 40º: Movilidad geográfica
- Artº. 41º: Dietas
- Artº. 42º: Kilometraje
- Artº. 43º: Gastos de locomoción
- Artº. 44º: Desplazamientos con cambio de residencia
- Artº. 45º: Obras de larga extensión
- Artº. 46º: Traslado de centro de trabajo
- Artº. 47º: Residencia habitual

**CAPITULO VII - SEGURIDAD Y SALUD LABORALES. PREVENCIÓN**

- Artº. 48º: Seguridad y salud laboral
- Artº. 49º: Comisión Paritaria de Seguridad y Salud Laboral
- Artº. 50º: Certificado Personal de Prevención

**CAPITULO VIII - ORDENACION Y ORGANIZACION DEL TRABAJO**

- Artº. 51º: Clasificación del personal
- Artº. 52º: Derechos laborales básicos
- Artº. 53º: Dirección y Control
- Artº. 54º: Prestación de trabajo
- Artº. 55º: Rendimiento de trabajo
- Artº. 56º: Trabajo a tiempo o jornada
- Artº. 57º: Trabajo a tarea
- Artº. 58º: Trabajo a destajo
- Artº. 59º: Trabajo a prima
- Artº. 60º: Trabajo a turnos
- Artº. 61º: Puntualidad
- Artº. 62º: Partes de trabajo
- Artº. 63º: Trabajo de menores
- Artº. 64º: Movilidad funcional
- Artº. 65º: Cambio de puesto de trabajo por embarazo
- Artº. 66º: Trabajos de categoría superior
- Artº. 67º: Trabajos de categoría inferior
- Artº. 68º: Capacidad disminuida
- Artº. 69º: Retirada del carnet de conducir

**CAPITULO IX - DISPOSICIONES VARIAS**

- Artº. 70º: Cartilla profesional
- Artº. 71º: Comisión Paritaria: Funciones y procedimiento
- Artº. 72º: Derechos sindicales
- Artº. 73º: Excedencia especial
- Artº. 74º: Excedencia forzosa
- Artº. 75º: Excedencia voluntaria
- Artº. 76º: Jubilación y contrato de relevo.
- Artº. 77º: Fundación laboral
- Artº. 78º: Preco y Acuerdo sobre el Empleo

**CAPITULO X - FALTAS Y SANCIONES**

- Artº. 79º: Clases de faltas
- Artº. 80º: Faltas leves
- Artº. 81º: Faltas graves
- Artº. 82º: Faltas muy graves
- Artº. 83º: Sanciones. Otros efectos de las sanciones

**DISPOSICIONES FINALES**

- 1ª. Efectos económicos del Convenio
- 2ª. Carácter de las retribuciones
- 3ª. Reducción del absentismo
- 4ª. Tablas de rendimientos
- 5ª. Dietas
- 6ª. Categorías:
  - Auxiliar Administrativo de 2ª y Auxiliar Técnico 2ª
  - Técnico en Prevención de Riesgos Laborales
  - Técnico informático
  - Grúistas
  - Conductor de camión
  - Peones
  - Personal de maquinaria pesada
  - Operador de tráfico
- 7ª. Disposiciones aplicables a todas las categorías

**ANEXOS**

Anexo I: Campo de aplicación de este convenio

Anexo II: Contrato para trabajo fijo de obra

Anexo III: Acuerdo de continuidad de contrato de trabajo "fijo de obra"

Anexo IV: Preaviso de cese por el personal

Anexo V: Modelo de finiquito

Anexo VI: Calendario Laboral 2006

Anexo VII: Tablas Salariales

## **CAPITULO I**

### **NORMAS GENERALES**

#### **Artº. 1º. - AMBITOS DE APLICACION**

##### **A. Funcional**

El ámbito funcional del presente Convenio colectivo alcanza a todo el personal que, prestando sus servicios en los centros de trabajo establecidos o que se establezcan en la provincia de Bizkaia, esté contratado por las empresas cuyas actividades se determinan en el Anexo I del presente Convenio.

##### **B. Territorial**

El presente Convenio es de aplicación en toda la Provincia de Bizkaia, quedando incluidos en el mismo todos los centros de trabajo a que se refiere su ámbito funcional, y que se hallen emplazados dentro del Territorio Histórico de Bizkaia, incluidas las empresas trasnacionales o extranjeras que desarrollen su actividad en Bizkaia.

El personal que sea trasladado o desplazado desde la provincia de Bizkaia a otra cualquiera, se acogerá, si así lo considera oportuno, al Convenio que, de entre los concurrentes, resultare más beneficioso en computo anual en el momento del traslado, siendo tal computo de aplicación mientras permanezca en esta situación, esto es, fuera de la Provincia de Bizkaia, excepto las indemnizaciones que en el convenio de la provincia de destino pudieran existir semejantes a las del artículo 40 que serán aplicables cuando esa situación de traslado sea superior a tres meses.

##### **C. Personal**

Quedan comprendidas dentro del presente Convenio todas las personas que ostenten la cualidad de trabajadores por cuenta de las empresas afectadas por el mismo, así como los miembros de Cooperativas adscritas al ámbito de este Convenio y los contratados por Organismos Oficiales o por Corporaciones Locales para trabajos comprendidos dentro del ámbito funcional del mismo.

##### **D. Vigencia, Duración y Prórroga**

El presente convenio entrará en vigor a todos los efectos a partir de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Bizkaia, y se extenderá hasta el 31 de diciembre del año 2008. Los conceptos económicos así como las tablas salariales pactadas, contenidos en el texto del convenio y en los anexos del mismo, tendrán efectos retroactivos al primero de enero del año 2006.

Se exceptúan de esta vigencia y efectos los artículos que señalen otra u otros diferentes.

La negociación del próximo Convenio se iniciará obligatoriamente antes del día 15 de diciembre de 2008.

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

#### **Artº. 2º. - EFECTOS**

El presente Convenio Colectivo básico tiene fuerza normativa y obliga por todo el tiempo de su vigencia a la totalidad de empresas y trabajadores comprendidos en su ámbito, todo ello de acuerdo con lo establecido en los artículos 82, 83.1 y 84 del Estatuto de los Trabajadores. Este Convenio se establece con carácter de mínimos, por lo que podrá ser complementado con pactos a otros niveles.

### **Artº. 3º. - ABSORCION Y COMPENSACION**

En las presentes condiciones económicas quedan absorbidas y compensadas en su totalidad las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso administrativo, convenio o pacto de cualquier clase.

Respecto a las disposiciones legales futuras que representen un aumento en todo o en alguno de los conceptos retributivos, quedarán absorbidos estos automáticamente, en las condiciones pactadas en el presente convenio, si las mismas globalmente consideradas fueran de cuantía superior en computo anual.

### **Artº. 4º. - GARANTIA PERSONAL**

Se respetarán las condiciones superiores que pudieran tener acreditadas con carácter personal los trabajadores afectados por el presente convenio, consideradas en computo anual y cuantía global, sin perjuicio de la práctica de las absorciones y compensaciones que procedan a tenor del artº. 3º.

### **Artº. 5º. - VINCULACION A LA TOTALIDAD**

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente y en computo anual.

En el supuesto que la Autoridad Administrativa, haciendo uso de sus facultades, no homologara algunos de sus artículos o parte de su contenido, las partes negociadoras considerarán si es válido por si solo el resto del texto aprobado, o bien si es necesaria una nueva y total o parcial negociación del mismo.

Si se diese tal supuesto, las partes negociadoras de este Convenio, se comprometen a reunirse dentro de los 10 días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, con el objeto de dar una solución al problema planteado.

Si transcurrido un plazo de 45 días, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución, las partes negociadoras no hubiesen alcanzado un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la renegociación del convenio en su totalidad.

Si se produjera la situación de nulidad y hasta que no se resuelva la misma, las partes se regirán por el texto del Convenio anterior.

### **Artº. 6º. - PRELACION DE NORMAS**

Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre las empresas y su personal, con carácter preferente y prioritario a otras de carácter general que no sean de derecho necesario. Con carácter supletorio, y en lo no previsto, serán de aplicación las demás disposiciones legales y normas concordantes.

## **C A P I T U L O   I I**

### **CONTRATO DE TRABAJO**

### **Artº. 7 º.- INGRESO EN EL TRABAJO**

La admisión del personal en el trabajo se efectuará de acuerdo con las normativas legales vigentes en la materia y en ningún caso antes de que el mismo haya cumplido los 16 años.

De todos los ingresos realizados y de su modalidad de contratación darán cuenta las empresas a los representantes legales del personal.

Previamente al ingreso las empresas podrán realizar las pruebas de selección del personal que consideren necesarias, para comprobar la aptitud y grado de preparación de los demandantes del empleo ofertado y someterán al trabajador a un reconocimiento médico, previo a la admisión en la empresa, conforme a lo establecido en el artº. 10.

#### **Artº. 8º.- PERIODO DE PRUEBA**

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

- a) Titulados superiores y medios: 6 meses
- b) Empleados:
  - Niveles III, IV y V: 3 meses
  - Niveles VI al X: 2 meses
  - Resto de personal: 15 días naturales.
- c) Personal operario:
  - Encargados y Capataces: 1 mes
  - Resto de personal: 15 días naturales.

2. Durante el período de prueba el personal 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.

Para aquél personal que hubiese estado trabajando en la misma empresa y desde la finalización del último contrato no hubiese transcurrido un período de tiempo superior a un año, no podrá establecerse un nuevo período de prueba, para su misma categoría. En el caso de establecerse, este carecerá de validez a todos los efectos. Así mismo para aquél personal que a través de su cartilla profesional acredite la categoría para la que ha sido contratado, no podrá establecerse un período de prueba.

#### **Artº. 9º.- PRENDAS DE TRABAJO**

Las empresas acogidas al presente Convenio entregarán a su personal al ingresar en la empresa lo siguiente:

- 1.- Un par de botas de seguridad o calzado adecuado a su seguridad.
- 2.- Un buzo o mono, o en su lugar, pantalón y camisa.
- 3.- Ropa de trabajo para inclemencia del tiempo, exigida por las condiciones en que el trabajo se desarrolle y que no podrá salir de la empresa para uso particular del personal.

Este material se renovará cada seis meses.

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

Las prendas que se hubieran entregado quedarán de propiedad del personal excepto que no supere el período de prueba que tendrá que devolverlas. Si no las devolviera o causara baja voluntaria se descontará de la liquidación la parte proporcional si no ha llegado a cumplir los tres meses.

## **Artº. 10º.- RECONOCIMIENTOS MÉDICOS**

1.- La empresa vendrá obligada a realizar reconocimiento médico previo a la admisión del personal en la empresa y reconocimientos periódicos a todo el personal a su servicio, al menos una vez al año, salvo que no hubiera transcurrido un año desde que se le hubiera realizado al trabajador aunque fuera en otra empresa, excepto en los casos en que las condiciones específicas del puesto de trabajo tengan riesgo de enfermedad profesional.

Los reconocimientos periódicos posteriores al de admisión serán de libre aceptación para el personal, excepto lo previsto en el art. 22 de la Ley de Prevención de Riesgos, si bien, a requerimiento de la empresa, deberá firmar la no aceptación cuando no desee someterse a los mismos.

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

3.- Serán de cargo exclusivo de la empresa los costes de los reconocimientos médicos y, en los periódicos, además, los gastos de desplazamiento originados por los mismos, que se realizarán dentro de las horas laborables.

## **Artº. 11º.- CONTRATACION**

En el momento de su contratación se le hará entrega al trabajador de una copia del contrato, una vez visado por el organismo correspondiente.

La admisión de personal en las empresas, a partir de la entrada en vigor del presente convenio, se realizará a través de contrato escrito. La ausencia de este requisito significará que el contrato ha sido concertado por tiempo indefinido salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal.

En todos los contratos de trabajo se hará constar el contenido general de las condiciones que se fijen, el grupo y categoría profesional en los que queda encuadrado el personal.

## **Artº. 12º.- MODALIDADES DE CONTRATACION**

### **A) Contrato fijo de plantilla**

Este contrato es el que conciertan un empresario y un trabajador para su prestación laboral en la empresa por tiempo indefinido. Esta será la modalidad normal de contratación a realizar por empresarios y trabajadores en todos los centros de trabajo de carácter permanente.

### **B) Contrato de Fijo de Obra**

El contrato para trabajo fijo de obra tiene por objeto la realización de una obra o servicio determinado y se realizará siempre por escrito. Se adjunta modelo de este contrato en el Anexo II.

La duración del contrato y el cese del trabajador se ajustará 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.

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

Cuando las partes alcancen ese acuerdo, deberán forzosamente reflejarlo por escrito en cada ocasión, firmando el correspondiente documento, según el modelo que figura como Anexo III.

La continuidad del contrato será para otra obra determinada, pudiendo las partes repetir la utilización de este mecanismo para obras sucesivas cuantas veces lo crean oportuno, hasta el límite del plazo máximo de 3 años antes señalado, salvo que los trabajos de su especialidad en la última obra se prolonguen mas allá de dicho término.

Si cumplido el plazo máximo de 3 años, con la salvedad citada anteriormente, no hubiese sido comunicado el cese del trabajador y el mismo continuara realizando la prestación laboral para la empresa, una vez rebasado dicho plazo máximo fijado con la salvedad citada, adquirirá la condición de fijo de plantilla.

3. En la obra u obras a las que fuera desplazado, el trabajador realizará los trabajos propios de la categoría para la que hubiera sido contratado. Si se encomendaran trabajos de superior o inferior categoría, se tendrá en cuenta lo estipulado en los artº 66 y 67 del presente Convenio, respetándose en todo caso el salario pactado.

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

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

5. Terminación del contrato fijo de obra:

El personal con contrato fijo de obra cesará en la empresa a medida que vayan finalizando la obra o los trabajos de su especialidad para los cuales hubiere sido contratado y se producirá cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra hagan innecesario el número de los contratados para su ejecución, debiendo reducirse este de acuerdo con la disminución real del volumen de obra realizada. El cese del personal se realizará en orden inverso al de su alta en la empresa, dentro de su categoría. Este orden inverso no se aplicará a los trabajadores que vengan trasladados de otras obras con acuerdo de continuidad.

En el caso de que hubiera sido desplazado a otra u otras obras, finalizará el contrato cuando concluyan, de forma paulatina o total, los trabajos de su especialidad en la obra de mayor duración de las que hubiera trabajado.

En cualquier caso, el cese deberá ser comunicado por escrito con un plazo de 7 días de antelación en el caso de operarios, 15 en empleados y encargados y 1 mes en el de titulados. La falta de dicho preaviso o el incumplimiento del plazo previsto obligará a la empresa al abono de los días de preaviso omitidos.

Tendrán prioridad de permanencia y serán los últimos en ser cesados, dentro de la obra de que se trate y dentro de cada especialidad, los representantes legales del personal que se hallen debidamente reconocidos.

En el supuesto de que la empresa optara por la continuidad de éstos representantes en otra obra, lo efectuará mediante el acuerdo de continuidad, no procediendo a tramitar la baja en la Seguridad Social y todo ello durante el período máximo de tres años consecutivos, salvo que los trabajos de su especialidad en la última obra se prolonguen mas allá de dicho término.

6) Indemnizaciones:

a) Fijos de obra:



Las indemnizaciones por finalización de obra serán del 4,5% sobre los siguientes conceptos devengados durante el tiempo de prestación de los servicios: Salario Base, Plus de Actividad, Plus Extrasalarial, Vacaciones anuales retribuidas y Pagas Extraordinarias.

Esa indemnización será también aplicada al personal que falleciese por cualquier causa, excepto accidente laboral.

b) Otros contratos:

Para los contratos temporales, distintos del contrato de obra, que se formalicen por las empresas con personal del sector, operarán las siguientes indemnizaciones:

- Contratos de 365 días o de duración inferior: el 7% de indemnización, sobre los mismos conceptos que el contrato de Fijo de obra, al finalizar el contrato.

- Contratos de duración superior a 365 días, contratos en prácticas y para la formación: la misma indemnización que para el contrato de Fijo de obra, al finalizar el contrato.

### **C) Contratos de puesta a disposición**

Las empresas afectadas por este Convenio, cuando utilicen los servicios de trabajadores de una empresa de trabajo temporal (ETT), en trabajos que no estén incluidos en el anexo II del Real Decreto 1627/97, se obligarán a que en el contrato de puesta a disposición figure que la ETT aplicará al personal puesto a disposición las condiciones económicas establecidas en este Convenio, cuyo precio hora es el que figura en la tabla salarial del Anexo VII.

### **D) Contrato de formación**

Tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica teórica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación. Dicho personal no deberá tener ningún tipo de titulación, ya sea superior, media, académica o profesional, relacionada con el puesto de trabajo a desempeñar.

El salario a percibir por el personal así contratado será:

De 16 y 17 años:	Primer año, 55 por 100. Segundo año, 60 por 100.
De 18 a 20 años inclusive:	Primer año, 65 por 100. Segundo año, 70 por 100.

Porcentajes referidos al salario del nivel IX de Oficios clásicos de las tablas del convenio.

### **E) Contrato en Prácticas**

El contrato en prácticas se realizará con personal en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes y tendrá por objeto la adquisición por el contratado de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.

El salario a percibir por el personal así contratado será, como mínimo, el siguiente:

- 1º año el 80% del salario del puesto o categoría objeto del contrato, según tablas de este convenio.
- 2º año el 90% del salario del puesto o categoría objeto del contrato, según tablas de este convenio.

### **Artº. 13º.- PREAVISO DE CESE VOLUNTARIO**

El personal que desee cesar voluntariamente en la empresa, deberá comunicarlo a la misma con la siguiente antelación:

- \* Titulados: 1 mes
- \* Empleados y Encargados: 15 días
- \* Capataces y Personal Obrero: 7 días

La notificación del cese se realizará mediante boletín que facilitará la empresa y que el trabajador firmará por duplicado, devolviéndose un ejemplar con el "enterado" (según modelo que se adjunta como Anexo IV). La no observancia de este preaviso determinará la pérdida o descuento en la liquidación laboral de la remuneración correspondiente a las horas que en jornada laboral ordinaria haya dejado de preavisar.

### **Artº. 14º. FINIQUITO**

El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador deberá ser conforme al modelo que figura como Anexo V 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 el recibo de finiquito por el trabajador, surtirá los efectos liberatorios que le son propios a los 7 días, si no manifiesta su disconformidad con el mismo.

El personal podrá estar asistido por un representante legal de los trabajadores o, en su defecto, por un representante de una Central Sindical, en el acto de firma del recibo de finiquito.

El importe de la liquidación que corresponda por el término de la relación laboral deberá ser abonado, o realizado el ofrecimiento del abono por la empresa, en el plazo de cinco días laborales posteriores al término de esa relación.

El incumplimiento del abono en dicho plazo producirá un recargo del 2% del total de los importes a liquidar, que corresponda por cada cinco días laborales.

No se producirá recargo si el trabajador se niega a cobrar.

### **Artº. 15º.- SUBCONTRATACION**

1) Las empresas que subcontraten con otras del sector la ejecución de obras o servicios, responderán ante el personal de las empresas subcontratistas en los términos establecidos en el Artº. 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 estas fueran superiores.

2) Con independencia de lo establecido en el citado artº. 42 sobre responsabilidad empresarial en caso de subcontrata de obras o servicios, las empresas que subcontraten, y durante los 6 meses siguientes a la terminación de su encargo, también responderán solidariamente de las indemnizaciones del 4,5% ó 7%, según proceda, por fin de contrato, devengadas durante el período de la contrata, calculadas con arreglo al criterio establecido en el artº. 12 del presente convenio, así como del plus extrasalarial.

Asimismo se extenderá la responsabilidad a las indemnizaciones de naturaleza no salarial previstas en el artº. 40 del convenio.

Los trabajadores del contratista o subcontratista deberán ser informados por escrito por su empresario de la identidad de la empresa principal para la cual estén prestando servicios en cada momento. Dicha información deberá facilitarse antes del inicio de la respectiva prestación de servicios e

incluirá el nombre o razón social del empresario principal, su domicilio social y su número de identificación fiscal.

La empresa contratista o subcontratista deberá también informar a los representantes legales de sus trabajadores, antes del inicio de la ejecución de la contrata, en los términos que prescribe el artº. 42, apartado 5 del Estatuto de los Trabajadores.

La empresa principal deberá establecer bajo su responsabilidad, en los centros de trabajo en que preste servicio personal 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 del personal.

Promulgada la Ley que regule la subcontratación en el sector, se constituirá una Comisión de los firmantes del Convenio que la estudie y analice y en su caso proponga las modificaciones a introducir para mejor cumplimiento de los fines que la Ley pretende alcanzar.

#### **Artº. 16º.- CONTRATOS DE MANTENIMIENTO**

Se entiende por contrato de mantenimiento aquel contrato de naturaleza temporal que realizan las empresas de la construcción con otras empresas de distinta rama u Organismos Oficiales, que implica el desarrollo de trabajos propios del sector o de mantenimiento de edificios o instalaciones industriales.

Cuando una empresa del sector sustituya a otra, para realizar trabajos de mantenimiento, vendrá obligada a subrogarse en el contrato de los trabajadores de la sustituida que le sean necesarios, en las mismas condiciones laborales que tenían en aquella. Si se produjeran excedentes, estos mantendrán la prioridad para la reincorporación durante un período máximo de 2 años.

## **C A P I T U L O   V I**

### **JORNADA DE TRABAJO**

#### **Artº. 17º.- JORNADA LABORAL. CALENDARIO. FIESTAS**

Jornada: La jornada ordinaria anual durante la vigencia del presente Convenio será:

Año 2006: 1.716 horas/año

Año 2007: 1.716 horas/año

Año 2008: 1.716 horas/año

La duración semanal de la jornada de trabajo queda establecida en 40 horas.

Se establece, con carácter general, la distribución de la jornada de lunes a viernes, salvo pacto en contrario.

Por acuerdo entre empresa y representantes del personal se podrá establecer otro tipo de distribución de la jornada a lo largo del año, respetando los periodos de descanso diario y semanal previstos en la ley.

El tiempo de bocadillo nunca formará parte de la jornada de trabajo y por lo tanto, nunca se computará como parte de la misma. El bocadillo únicamente se podrá comer, en su caso, en el citado tiempo de bocadillo.

Jornada continuada: Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de 6 horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos, que no será considerado tiempo de trabajo efectivo, salvo acuerdo entre las partes.

En cada centro de trabajo figurará en lugar bien visible la jornada diaria (hora de entrada y salida) en documento sellado por la empresa.

Calendario: Las partes firmantes de este Convenio han elaborado un calendario anual que figura como Anexo VI.

Las empresas podrán elaborar su propio calendario laboral hasta el 15 de febrero de cada año o hasta la fecha en que se publique el del Convenio. Caso de no elaborarlo se entiende que aceptan el calendario del Convenio, siendo este de cumplimiento obligatorio para todo el personal de esas empresas. Si posteriormente desean elaborar otro o modificar el previsto en el Convenio, deberán contar con la aprobación de la representación legal de los trabajadores.

Fiestas: Las fiestas a disfrutar serán las que se determinen en el Calendario Laboral, elaborado cada año oficialmente, de acuerdo con la legislación vigente.

Se conviene como fiesta patronal del sector, el día 19 de Marzo, festividad de San José, y su disfrute en esa fecha aún cuando no fuera declarada como fiesta oficial.

Las fiestas laborales se abonarán de acuerdo con el salario base que para cada nivel figura en las tablas salariales anexas

Los días 24 y 31 de Diciembre serán considerados como días no laborables y se abonarán con salario base y antigüedad si procede, plus de actividad y plus extrasalarial. De igual forma se abonarán los días señalados como CH en el calendario si se trabajan, en el caso de que el calendario de la empresa sea diferente al del convenio.

#### **Artº. 18º.- EXCEPCIONES A LA REGULACION GENERAL DE LA JORNADA.**

Se exceptúan de la aplicación del régimen general de la jornada, en las empresas afectadas por este Convenio:

1.- En la realización de trabajos subterráneos en que concurren circunstancias de especial penosidad, derivadas de condiciones anormales de temperatura, humedad o como consecuencia del esfuerzo suplementario debido a la posición inhabitual del cuerpo al trabajar, la jornada ordinaria semanal de trabajo no podrá ser superior a 35 horas, sin que, en ningún caso, su distribución diaria pueda exceder de 7 horas.

2- Los trabajos en los denominados "cajones de aire comprimido" tendrán la duración que señala la Orden Ministerial de 20 de Enero de 1.956 (R/D 1.561/1.995, de 21 de Septiembre)

3.- La jornada de los porteros, guardas y vigilantes podrá ser de hasta 72 horas semanales, remunerándose a prorrata de su salario las que excedan de la jornada ordinaria establecida, con carácter general, en el presente convenio hasta un límite de 80 anuales, siendo obligatorio el disfrute compensatorio de las que excedan de estas.

En el computo de horas reducidas que se fija en los apartados de este artículo, se abonarán como si se trabajase la jornada normal que en cada momento fija el presente Convenio Colectivo.

#### **Artº. 19º- HORAS EXTRAS**

Se considerarán como horas extraordinarias las trabajadas a partir de la jornada laboral normal establecida en el calendario anual elaborado en cada empresa o, en su defecto, en la establecida en el presente Convenio Colectivo. Los Comités de Empresa o Delegados de Personal tendrán una información exacta de las horas extraordinarias que se realicen en su empresa, información que será facilitada por la misma mensualmente y por escrito.

Con carácter general no se realizarán horas extraordinarias; en todo caso, estas serán de carácter voluntario y no podrán exceder de ochenta (80) al año, limitando su utilización a causas de fuerza mayor, ausencias imprevistas o necesidades puntuales e inaplazables.

Por acuerdo entre empresa y trabajador se podrán compensar por tiempos equivalentes de descanso, en cuyo caso no se computarán a los efectos del límite de las 80 horas y determinarán la acumulación del disfrute de estas horas, según lo permitan las necesidades de producción.

La cuantía a cobrar por las horas extraordinarias será la que figura recogida en las tablas anexas.

#### **Artº. 20º.- RECUPERACION DE HORAS NO TRABAJADAS.**

Cuando la empresa decida la suspensión de la actividad laboral, como consecuencia de causas de fuerza mayor, accidentes atmosféricas, inclemencias del tiempo o falta de suministros, las horas perdidas al efecto se abonarán como realmente trabajadas.

Las 8 primeras horas que se pierdan cada año por esas causas, durante el tiempo de vigencia del Convenio, no se recuperarán.

El resto de horas perdidas por esas causas se recuperarán a razón del 70%, 60% y 50% en el primero, segundo y tercer año de vigencia del Convenio respectivamente.

#### **Artº. 21º.- VACACIONES**

Todo el personal, dentro del ámbito del presente convenio, tendrá derecho al disfrute de 22 días laborables, siempre y cuando se lleve un año trabajando en la empresa, o a la parte proporcional que les corresponda si no llevan el año, iniciándose, en cualquier caso, su disfrute en día laborable.

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

Para tener derecho al disfrute de las vacaciones se requerirá una antigüedad mínima en la empresa de seis meses.

Todo el personal de la empresa conocerá su período de disfrute de vacaciones con al menos 2 meses de antelación a la fecha de su inicio.

El personal podrá solicitar el periodo de disfrute de vacaciones con tres meses de antelación a la fecha de su inicio y la empresa la obligación de contestar a dicha solicitud. La solicitud no contestada en el plazo de 30 días naturales se entiende concedida.

El disfrute de las vacaciones no podrá sustituirse por compensación alguna. 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, del año del cese y anterior, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa, que en virtud de las disposiciones vigentes será objeto de liquidación y cotización complementaria a la Seguridad Social a la del mes de la extinción del contrato y comprenderá los días de duración de las vacaciones aun cuando alcancen también el siguiente mes natural o se inicie una nueva relación laboral durante los mismos

El período de disfrute de las vacaciones será el comprendido entre los meses de Mayo a Septiembre, ambos inclusive. Si por iniciativa de la empresa y con el consentimiento del trabajador, el disfrute de las vacaciones se produjera fuera del plazo antes indicado, el trabajador tendrá derecho a una compensación igual al importe de seis días de trabajo, o a la parte proporcional que corresponda en función del período disfrutado fuera de plazo

A efectos del devengo de vacaciones se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de IT, sea cual fuere su causa.

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

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

Si durante el periodo de disfrute de las vacaciones, el personal entrase en situación de I.T., que requiriese hospitalización, dichas vacaciones quedarán interrumpidas en el momento de la hospitalización y por el tiempo que dure la misma. El disfrute de los días así interrumpidos se efectuará en las fechas que de común acuerdo se fije entre empresa y trabajador y siempre dentro del año natural.

Los dos párrafos anteriores no serán de aplicación en los supuestos de vacaciones colectivas de todo un centro de trabajo.

Al objeto de que el personal que no alcance la antigüedad mínima de 11 meses para el disfrute de la totalidad de las vacaciones en la empresa, siempre que haya superado los seis meses en la misma, pueda disfrutar íntegro el período de vacaciones que le correspondería de haber alcanzado dicho período mínimo de 11 meses, se conviene que aquél personal que así lo solicite podrá pactar el disfrute de los 22 días laborables previstos. Será a cargo de la empresa únicamente la retribución de los días que correspondan, proporcionalmente a su antigüedad, en el momento del comienzo de las vacaciones, y los restantes tendrán el carácter de licencias, sin devengo de retribución. En este supuesto las empresas no darán de baja en la Seguridad Social al personal por el período sin retribución, si bien, de conformidad con lo establecido en la Ley, su base de cotización será la equivalente al salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.

La retribución a percibir durante el período de vacaciones será la que se fija en la tabla salarial anexa, que corresponde a 30 días naturales. Los días naturales de vacaciones que hayan superado los 30, necesarios para completar los 22 laborables, se abonarán con salario base y antigüedad si corresponde.

El cálculo del período de vacaciones se hará de la siguiente forma: nº de días en alta multiplicado por 30 y dividido por 335.

#### **Artº. 22º.- PERMISOS**

El personal, avisándolo con la posible antelación y/o justificándolo adecuadamente, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

- 1.- Matrimonio: 15 días naturales
- 2.- Nacimiento de hijos: 5 días naturales
- 3.- Fallecimiento o enfermedad grave de:
  - Cónyuge e hijos: 5 días naturales
  - Padres y hermanos: 3 días naturales (de los que 1 será laborable)
  - Padres e hijos políticos: 2 días naturales
  - Hermanos políticos, abuelos, nietos, tíos y sobrinos: 1 día natural

Cuando el trabajador necesite desplazarse por estos hechos entre 300 y 400 kms., el permiso se aumentará en un día y si el desplazamiento es a más de 400 kms. tendrá derecho a otro día complementario.

El día laborable podrá ser utilizado dentro de los 15 días siguientes a producirse la enfermedad grave.

4.- Hospitalización: Plazos iguales que en enfermedad grave, pero entendidos siempre como máximos, excepto en cónyuge e hijos que registrá lo dispuesto para enfermedad grave.

Los días de los permisos por enfermedad grave u hospitalización que coincidan en laborable, podrán ser disfrutados en días no continuados, dentro de un periodo de quince días naturales desde la fecha del hecho causante, avisándolo con suficiente antelación.

Los trabajadores extranjeros, en el caso de los apartados 1, 2 y en los de muerte u hospitalización de cónyuge, hijos, padres o hermanos, disfrutarán de los permisos indicados y además un permiso no retribuido de diez días, en el que continuarán de alta en la Seguridad Social con la

cotización correspondiente al salario mínimo interprofesional, siempre que se justifique el desplazamiento por esas causas.

5.- Consulta médica de medicina general: Cuando la visita al médico de medicina general tenga como resultado la remisión del trabajador al médico especialista, la consulta del médico de medicina general tendrá la consideración de permiso retribuido.

6.- Consulta médica de especialista: Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialista de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica.

7.- Matrimonio de familiar directo o de primer grado: Un día natural. Si necesitara desplazarse a más de 300 kms. un día natural más

8.- Traslado de su domicilio habitual a otra localidad por motivos de trabajo: 3 días naturales.

9.- Traslado de domicilio habitual: un día laborable

10.- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público personal impuesto por las disposiciones vigentes en cada momento.

11.- El permiso de lactancia previsto en el artículo 37.4 del ET podrá, a opción del personal afectado, ser usado en la forma indicado en el citado artículo o acumular el tiempo resultante de ese permiso a la licencia por maternidad y disfrutarlo a continuación de ésta, a razón de una hora por cada día laborable que falte para cumplir los nueve meses del menor.

En la reducción de jornada por guarda legal, corresponderá al personal afectado la concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute.

Los permisos contemplados en este artículo serán aplicables a las parejas de hecho registradas que acrediten la convivencia.

Los conceptos retributivos a tener en cuenta en los permisos retribuidos serán los correspondientes a salario base, plus de actividad y antigüedad si procede.

## **CAPITULO IV**

### **CONDICIONES ECONOMICAS**

#### **Artº. 23º.- SALARIO GLOBAL**

Se prohíbe, con carácter general, el abono de las condiciones pactadas en este Convenio prorrateándolas por horas, día, semana o mes, en los llamados sistemas de "Salario Global". Por excepción y en uso de la libertad de pacto entre empresa y trabajador, cuando de mutuo acuerdo consideren conveniente implantar el sistema de retribución global, podrán hacerlo, abonando el importe líquido de la hora a lo que resulte de incrementar el precio de la misma con la parte proporcional correspondiente de todos o de algunos de los devengos salariales o extra salariales, pero no podrá incluir la parte proporcional de vacaciones. Dicho acuerdo se efectuará por escrito y duplicado, un ejemplar para cada parte, con especificación de los conceptos que queden absorbidos y su cuantía.

En los trabajos a prima, destajos o tareas se podrán incluir en las primas destajos o tareas todas aquellas cantidades que sobrepasen las estipuladas en el presente convenio.

#### **Artº. 24º.- PAGO Y RECIBO DE SALARIOS**

El pago de los salarios se efectuará mensualmente y con puntualidad, de acuerdo con las fechas habituales de pago que tenga la empresa y, como máximo, dentro de los cinco primeros días hábiles del mes.

El recibo de salarios será el del modelo oficial y en el mismo figurará la fecha de ingreso del personal en la empresa.

Las retribuciones serán abonadas preferentemente por medio de talón o cheque bancario contra entidad que disponga de oficinas en el lugar de realización de la obra, o en el domicilio del personal, o por medio de transferencia a la cuenta corriente o libreta que designe el mismo, según lo regulado en el Decreto Ley 39/1.978, de 5 de Diciembre.

El personal podrá optar por el cobro total del salario o percibir anticipos quincenales a cuenta del total mensual, salvo pacto en contrario.

#### **Artº. 25º.- TABLAS SALARIALES**

Las condiciones retributivas son las que se especifican en las tablas salariales anexas y en los demás conceptos económicos; en las mismas, para mayor claridad y simplificación administrativa, se reflejan las percepciones del personal con detalle diario de los diversos conceptos retribuidos que las integran.

Este cuadro de retribución forma parte integrante e inseparable del Convenio y vincula y tiene la misma fuerza de obligar que el resto del mismo y en cada una de las actividades referidas en el Anexo I.

Las tablas salariales del año 2006 son las que figuran en el Anexo VII, elaboradas en base a un incremento del 5,5%.

Para los años 2007 y 2008 se acuerda un incremento en tablas cada año equivalente al 155% del IPC que resulte en los años 2006 y 2007 respectivamente.

#### **Artº. 26º.- SALARIO BASE**

El salario base del personal afectado por el presente convenio es el que se especifica en la tabla salarial anexa, para cada una de las categorías y se devengará por día natural, incluidos los días señalados como C.H., excepto en vacaciones.

#### **Artº. 27º.- ANTIGÜEDAD**

Los aumentos por años de servicio consistirán en dos bienios del 5% cada uno y en quinquenios del 7%, calculados ambos sobre las cuantías específicas del concepto antigüedad- base pactada en el presente convenio. Los períodos de contrato de formación se computarán a efectos de la antigüedad. Este concepto salarial ha experimentado un incremento equivalente a la mitad de lo que se han incrementado el resto de las percepciones salariales, tal como recogen las tablas del Anexo VII.

#### **Artº. 28º.- PLUS DE ACTIVIDAD**

Se establece un plus de asistencia y actividad en la cuantía que para cada categoría fijan las tablas salariales anexas. Este plus de actividad y asistencia se devengará por día efectivamente trabajado en jornada normal y con un rendimiento normal y correcto, no abonándose en sábados, domingos y festivos, ni los días establecidos como "compensación horas" en el calendario del convenio, abonándose los días 24 y 31 de diciembre.



#### **Artº. 29º.- PLUS EXTRASALARIAL**

El Plus Extrasalarial se devengará por día efectivamente trabajado, en jornada normal, y su cuantía figurará en las tablas anexas, no abonándose en sábados, domingos y festivos, ni los días establecidos como "compensación horas" en el calendario del convenio, abonándose los días 24 y 31 de diciembre.

Este concepto se abona con independencia del contrato que tengan los trabajadores y cualquiera que sea el lugar de trabajo.

El incremento del año 2006 correspondiente al plus extrasalarial ha pasado un 50% del mismo al salario base y el otro 50% al plus de actividad, tal como recogen las tablas del Anexo VII.

#### **Artº. 30º.- HERRAMIENTAS DE TRABAJO**

El personal que por su categoría profesional o especialidad precise aportar y efectivamente aporte, para el normal desarrollo de su actividad, herramientas de mano, devengarán la cantidad de 0,52 euros por día de trabajo efectivo en el 2006.

#### **Artº. 31º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS**

El personal afectado por el presente convenio tendrán derecho a dos pagas extraordinarias, que se harán efectivas, respectivamente, antes del 30 de Junio y del 20 de Diciembre de cada año.

Estas gratificaciones se devengarán día a día y se harán efectivas por semestres. El personal que ingrese en el trabajo o cese en el mismo en el transcurso de cada semestre percibirá la parte proporcional de las gratificaciones correspondientes al tiempo trabajado efectivamente.

El importe de estas gratificaciones será el de las tablas anexas, sea cual fuere la cuantía de las remuneraciones devengadas con anterioridad y la modalidad de trabajo, en la cual ya está incluida la antigüedad correspondiente.

#### **Artº. 32º.- TRABAJOS EXCEPCIONALMENTE PENOSOS, TOXICOS Y/O PELIGROSOS**

Al personal que tenga que realizar labores que resulten penosas, tóxicas o peligrosas se le abonará un incremento del 20% sobre su salario base cuando las labores resulten tóxicas o peligrosas. Si coincidieran dos de los riesgos mencionados se le abonará un 30% y si coinciden los tres, un 35%. Si las funciones con esos riesgos se efectuaran durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el plus será la mitad de los porcentajes indicados.

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 penalidad, toxicidad o peligrosidad, en cuyo caso, no será exigible el abono de los incrementos fijados en este artículo. Tampoco vendrán obligadas a satisfacer los citados aumentos, aquellas empresas que los tengan incluidos en igual o superior cuantía, en el salario de calificación del puesto de trabajo.

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

En caso de discrepancia entre las partes sobre si un determinado trabajo, labor o actividad, debe calificarse como excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso, corresponde al juez 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 presentada, salvo que la resolución disponga otra cosa.

#### **Artº. 33º.- PLUS DE ALTURA**

Se establece una reducción del 10% de la jornada diaria al personal que, prestando sus servicios ordinarios en talleres, almacenes o fábricas, realice, con carácter circunstancial, trabajos de colocación de estructuras, cubiertas y otros elementos o aparatos al exterior de los edificios, en alturas superiores a 12 metros, mientras efectúe las citadas misiones.

#### **Artº. 34º.- PLUS DE NOCTURNIDAD**

El personal que preste sus servicios en horas comprendidas entre las 10 horas de la noche y las 6 horas de la mañana, devengará por este concepto las siguientes retribuciones:

\* 25% del salario base de su categoría.

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

No tendrá derecho a este complemento aquél personal que haya sido contratado exclusivamente para realizar trabajos nocturnos, siempre que exista una calificación del puesto de trabajo en el sentido de nocturnidad, o que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno.

#### **Artº. 35º.- PLUS DE TURNICIDAD**

El personal que trabaje en régimen de 4 o más turnos cobrará una prima de 34,30 euros durante el año 2006 por cada día de fiesta, sábado o domingo que le corresponda trabajar, así como los días 24, 31 de diciembre, los días señalados como CH en el calendario y el día de la festividad del sector, dentro de su jornada normal.

#### **Artº. 36º.- COMPLEMENTO DE I.T. POR ACCIDENTE LABORAL**

Las empresas complementarán en las bajas por accidente de trabajo incluidos los "in itinere", excepto bajas de 7 días o inferiores, hasta el 100% de la base reguladora.

En las bajas superiores a 7 días el complemento se abonará desde el primer día de la baja.

En las bajas por lumbalgias derivadas de accidente de trabajo, las empresas complementarán hasta el 100% de la base reguladora, siempre que la baja dure 30 días y hasta un límite de 120 días, desde el primer día de la baja.

El complemento regulado en este artículo será también aplicable a la enfermedad profesional siempre que la misma derive del trabajo en el sector.

#### **Artº. 37º.- COMPLEMENTO DE I.T. POR ENFERMEDAD COMUN O ACCIDENTE NO LABORAL**

Las empresas complementarán de la base reguladora las bajas por enfermedad común o accidente no laboral en los casos siguientes:

- Intervención quirúrgica u hospitalización: Se abonará el complemento desde el primer día de la baja hasta un máximo de 120 días.
- Bajas que superen los 45 días (excepto lumbalgias que serán 30 días): Se abonará el complemento desde el primer día de baja hasta un máximo de 120 días, quedando excluidas las bajas por estrés, depresión o similares que no tengan causa física.

### **Artº. 38º.- INDEMNIZACIONES POR MUERTE O INCAPACIDAD**

Se establece la siguiente indemnización para todo el personal afectado por el presente Convenio:

- Por muerte, incapacidad permanente absoluta, o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional:  
60.100 € en el 2006  
75.000 € en el 2007  
90.000 € en el 2008
  
- Por incapacidad permanente total, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional:  
36.060 € en el 2006  
50.000 € en el 2007  
60.000 € en el 2008

No habrá lugar a esta indemnización en el supuesto que la empresa adapte al trabajador a un puesto de trabajo aplicando el artº. 68 del Convenio, siempre que sea con carácter indefinido y que se mantenga la relación laboral un mínimo de 3 años.

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

Al objeto de que las empresas puedan asegurar el riesgo a cubrir, a través de la póliza correspondiente, estas indemnizaciones comenzarán a aplicarse respecto de aquellas situaciones que se produzcan a partir del mes siguiente a la publicación de éste Convenio.

A los efectos de acreditar el derecho a las indemnizaciones aquí pactadas, se considerará como fecha del hecho causante aquella en la que se produce el accidente de trabajo o la causa determinante de la enfermedad profesional, debiendo constar así en la póliza suscrita al efecto; en consecuencia, las cantidades a abonar serán las que figuren en el Convenio en la fecha del hecho causante, con independencia del momento en que se declare la incapacidad.

En el supuesto del personal trasladado de la provincia de Bizkaia a otra, las indemnizaciones que por los conceptos de este artículo 37 procedan conforme al convenio de la provincia de destino, solo serán aplicables cuando la situación de traslado sea superior a tres meses.

### **Artº. 39º.- GARANTIAS SOBRE CANTIDADES NO SATISFECHAS A SU VENCIMIENTO**

Toda cantidad devengada por el personal y que no haya sido abonada por la empresa en su vencimiento, será gravada en el interés legal anual a partir del primer día de su moratoria, en concepto de interés sobre el capital e indemnización por daños y perjuicios (excepto lo previsto en el art. 14)

De este gravamen quedan expresamente excluidos los denominados "salarios de tramitación", los adeudados por las empresas en suspensión de pagos o quiebra no fraudulenta, así como las cantidades que una empresa hubiera de satisfacer al personal en virtud de responsabilidad por deudas en las que hubieran incurrido sus subcontratistas.

## **CAPITULO V**

### **MOVILIDAD GEOGRAFICA**

#### **Artº. 40º. - MOVILIDAD GEOGRAFICA.**

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

2. Esta facultad deriva, por una parte, del carácter móvil del trabajo en las empresas del sector, como consecuencia de la temporalidad de la realización de su actividad, y a tenor de la excepción prevista en el artº. 40.1 del Estatuto de los Trabajadores y, por otra, de la competencia atribuida al empresario en materia de organización del trabajo en los artículos 53 y 54 de este Convenio.

3. Cuando el desplazamiento se produzca a otro centro de trabajo situado en diferente término municipal y que, además, diste 10 Kms. o más (excepto en el gremio de pintura que la distancia será de 15 Kms.) del centro de trabajo de partida y de la residencia habitual del trabajador, dará lugar a los siguientes conceptos compensatorios.

a) Si el desplazamiento es de duración que no exceda de un año, se devengarán dietas si el personal no puede pernoctar en su residencia habitual y medias dietas si puede pernoctar en ella, y gastos de locomoción, en las condiciones indicadas en el artº 43 del Convenio.

El empresario, en este supuesto, deberá preavisar por escrito al trabajador con una antelación mínima de tres días, o cinco días si el desplazamiento es superior a tres meses, haciendo constar las condiciones y duración prevista.

b) Si el desplazamiento es de duración superior a un año e implica cambio de residencia, las condiciones serán las dispuestas en el artº. 44 del presente Convenio.

En este supuesto el empresario deberá preavisar al trabajador y a los representantes del personal con 15 días de antelación para la incorporación del mismo a la nueva residencia de trabajo.

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

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

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

El traslado y desplazamiento de los representantes, deberá ser comunicado por escrito, con expresión del hecho determinante y fecha de la notificación.

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

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

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

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

9. Los desplazamientos que realice el personal con carácter voluntario, mediante petición escrita, no darán derecho al percibo de nuevas dietas ni gastos de viajes, salvo que las partes establezcan otras condiciones al respecto.

#### **Artº. 41º. - DIETAS**

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

2. El personal percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento, no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural y si el día de salida pernoctara fuera de su domicilio, ese día devengará dieta completa.

3. Cuando el empresario organice y costee la manutención y alojamiento del personal desplazado, siempre que reúna las condiciones exigibles y suficientes, únicamente abonará el 20% de la dieta completa.

4. Cuando la empresa necesite desplazar a su personal al extranjero, será la encargada de buscar residencia y manutención para el mismo, haciéndose ella responsable de los gastos derivados de dicho desplazamiento, alojamiento, manutención, viajes, etc. a que hubiera lugar. En este caso, al igual que en el apartado 3, la empresa únicamente abonará el 20% de la dieta completa por día natural de estancia fuera de España.

5. Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento, el personal afectado tenga la necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual y pueda volver a pernoctar a la citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivo trabajado.

Las dietas o medias dietas se percibirán siempre con independencia de la retribución del personal y en las mismas fechas que esta, pero en los desplazamientos de más de una semana de duración, el personal podrá solicitar y la empresa tendrá la obligación de dar anticipos quincenales a cuenta, sobre las mencionadas dietas.

La cuantía de las dietas durante el año 2006 será la siguiente:

Dieta completa.....	50 euros
Media Dieta .....	11,28 euros

La media dieta podrá ser hecha efectiva también mediante vales comida o documento similar, siempre que se acuerde con la representación de los trabajadores y en su defecto con el trabajador.

#### **Artº. 42º.- KILOMETRAJE**

En el caso de que el trabajador, previa autorización de la empresa, utilice medios propios de locomoción para dirigirse al centro de trabajo, la empresa, en concepto de Plus Extrasalarial, abonará, durante el año 2006, los kilómetros recorridos a razón de 0,27 euros/km. y si trasladara a otros trabajadores, previa autorización de la empresa, se le abonará 0,32 euros/km.

La persona que, utilizando un vehículo de la empresa, fuera encargada de recoger a otro personal para acudir al lugar de trabajo, dejando a salvo los pactos entre empresa y trabajador, se considerará que el inicio de jornada del conductor es el del comienzo de ruta hacia el lugar de trabajo.

#### **Artº. 43º. - GASTOS DE LOCOMOCIÓN**

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

2. Cuando el personal desplazado hubiera de emplear, como consecuencia del desplazamiento, más de una hora u 80 kms. 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 de tiempo se le abonará como ordinario.

#### **Artº. 44º. - DESPLAZAMIENTOS CON CAMBIO DE RESIDENCIA**

En los desplazamientos superiores a un año que impliquen cambio de residencia, a que hace referencia el apartado 3.b) del artº. 40, se devengarán las siguientes compensaciones:

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

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

En el supuesto de que se extinguiera el contrato de trabajo por causa imputable al personal antes de transcurridos cuatro años, solamente se devengará la parte proporcional de la indemnización compensatoria correspondiente a la anualidad en que se produzca la extinción. Si las causas no fueran imputables al personal se devengará la indemnización completa, que quede por compensar.

b) La empresa costeará los gastos del viaje del personal y su familia, los gastos del traslado de muebles y enseres y cinco días de dieta por cada persona que viaje de las que compongan la familia y convivan con el desplazado.

#### **Artº. 45º. - OBRAS DE LARGA EXTENSIÓN**

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

2. A efectos de movilidad geográfica, se considerará tajo inicial de la obra el fijado en el contrato y en su defecto, aquél en que el trabajador inicie los trabajos.

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

4. No obstante lo establecido en el apartado anterior, al personal le será de aplicación las condiciones establecidas en los arts. 40 y 41, así como a ser resarcido por la empresa de los gastos de viaje de ida y vuelta al lugar específico de trabajo.

5. Cuando las obras discurran por ámbitos territoriales fuera de la provincia de Bizkaia, será de aplicación, en su caso, la dieta más beneficiosa para el trabajador.

#### **Artº. 46º. - TRASLADO DE CENTRO DE TRABAJO**

1. El traslado total o parcial de las instalaciones que no exija cambio de residencia habitual al personal afectado, será facultad del empresario, previa comunicación al personal con al menos 1 mes de antelación, salvo casos de fuerza mayor y previo informe, en su caso, de los representantes legales del personal, que deberán emitirlo en el plazo máximo de 15 días, a partir de la fecha en que se les haya notificado la decisión del traslado.

Acordado el traslado, empresa y trabajadores negociarán obligatoriamente la compensación de los gastos que se ocasionen como consecuencia del mismo.

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

Cuando el traslado sea como consecuencia de una causa de fuerza mayor no procederán las indemnizaciones fijadas en el presente artículo.

#### **Artº. 47º. - RESIDENCIA HABITUAL**

Se entenderá por residencia habitual del personal la que haya señalado en el contrato de trabajo al ingresar en la empresa, debiendo comunicar a esta los cambios que se produzcan al respecto durante la vigencia del mismo.

Los cambios de residencia habitual del personal que se produzcan durante el transcurso de la relación laboral, y que no se hayan comunicado por este a su empresa, no producirán ningún efecto en relación con las disposiciones de este Convenio y demás normativa que sea de aplicación.

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

### **CAPITULO VI**

#### **SEGURIDAD Y SALUD LABORALES. PREVENCION**

#### **Artº. 48º.- SEGURIDAD Y SALUD LABORALES**

Los empresarios y el personal asumirán los derechos y las responsabilidades recíprocas que, en materia de Seguridad y Salud laboral, vengan determinados por las disposiciones específicas de este Convenio o complementariamente por la legislación laboral vigente en cada momento.

En consecuencia las Direcciones de las Empresas y los representantes del personal se comprometen, dentro de las posibilidades de las mismas y en plazos previamente convenidos, a establecer planes de acción preventiva cuyos objetivos comunes y concretos se cifren en la eliminación o reducción progresiva de los accidentes y de los riesgos, así como en la mejora de las condiciones ambientales y de los puestos de trabajo

El Plan de Seguridad estará en la obra a disposición del personal.

Por su parte, los trabajadores, individualmente considerados, están obligados, previa información y formación suficiente y adecuada, teórica y práctica, a cumplir las instrucciones recibidas en materia de Seguridad y Salud Laboral.

#### **Artº. 49º.- COMISIÓN PARITARIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

Se constituye la Comisión Paritaria de Seguridad y Salud Laboral del sector de la construcción de Bizkaia integrada por ocho miembros de las representaciones firmantes del convenio, cuatro designados por la representación empresarial y cuatro por los representantes de los trabajadores. De entre ellos mismos, se designará presidente y secretario. Los acuerdos se adoptarán por unanimidad.

La Comisión podrá solicitar la asistencia a las reuniones de todos aquellos asesores que considere oportuno.

Son sus funciones en materia de Seguridad, Salud y Prevención de Riesgos:

- Recabar de los organismos públicos el reconocimiento oficial como interlocutor social en la materia, tanto en el aspecto legislativo, como para el desarrollo de planes y medidas.
- Coordinar la información en materia de siniestralidad en el sector.
- Promover mejoras en esta materia y fomentar campañas de prevención.
- La Comisión podrá encomendar, por unanimidad, a las personas especializadas que estime conveniente la delegación de sus funciones.
- El personal al que se encomiendan estas funciones podrá desarrollar las actividades de organización y control de visitas a obras encomendadas al Organismo Paritario para la Prevención en la Construcción (OPPC). A tal efecto, las partes se acogen a lo dispuesto en el anexo III del Convenio General de la Construcción vigente en la fecha de la firma de este acuerdo sobre seguridad y salud y específicamente a su Punto 4: Órgano específico, definiciones básicas y a su reglamento.

Del resultado de cada visita se informará, por escrito, a la comisión, indicando las incidencias habidas y detallando las irregularidades que, a su juicio, se aprecien.

La Comisión, a la vista de tal informe, decidirá, en cada caso, lo que estime procedente.

- En caso de accidente grave o mortal, la empresa deberá avisar a la Comisión de Seguridad del Convenio en el mismo plazo que a la Autoridad Laboral.
- Cuantas otras funciones se encaminen a sus fines o vengan previstas en el presente convenio colectivo.

#### **Artº. 50º. CERTIFICADO PERSONAL DE PREVENCIÓN**

El personal afectado por el presente Convenio deberá estar en posesión de un Certificado Personal de Prevención (CPP) que certifique el cumplimiento de las obligaciones en materia preventiva, en concreto:

Que el trabajador ha sido informado conforme a la ley, de los riesgos inherentes al puesto de trabajo en el que desempeña su actividad.

Que el trabajador ha sido formado en materia de prevención de riesgos laborales y que la formación recibida se centra específicamente en el puesto de trabajo o función, conforme a lo especificado en el artículo 19 de la Ley de Prevención de riesgos laborales.

Que el trabajador posee la aptitud, desde el punto de vista médico, para el desarrollo de su actividad, según el informe de una entidad acreditada, de acuerdo con lo especificado en el artículo 22 de la LPRL y el artículo 37.3 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

Las empresas serán responsables de la obtención del Certificado Personal de Prevención y deberán gestionar y sufragar los costos de tramitación y expedición del mismo y mantenerlo vigente.



El Certificado Personal de Prevención deberá ser emitido, en última instancia, por una entidad certificadora acreditada por ENAC.

Las empresas tendrán de plazo hasta el 31.12.2007 para implantar el CPP.

## **CAPITULO VII**

### **ORDENACION Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

#### **Artº. 51º.- CLASIFICACION DEL PERSONAL**

Se aplicará en esta materia lo dispuesto en la derogada Ordenanza Laboral de Construcción, de 28.8.1970, hasta que su contenido sea sustituido por acuerdo entre partes legitimadas para ello.

#### **Artº. 52º. - DERECHOS LABORALES BASICOS**

Principio de igualdad de oportunidades y de trato.- Ningún trabajador podrá ser discriminado en razón de su raza, sexo, religión, pertenencia a un partido político o a una organización sindical. Todo el personal tiene derecho al respeto a su dignidad y a la protección de su intimidad.

#### **Artº. 53º. - DIRECCION Y CONTROL**

La organización y ordenación del trabajo es facultad del empresario, pudiendo implantar los sistemas internos de control que considere oportunos para verificar el cumplimiento por parte del personal de sus deberes y obligaciones laborales, las cuales deberán ejercerse con sujeción a lo establecido en el presente Convenio y, demás normativa de aplicación.

#### **Artº. 54º. - PRESTACION DEL TRABAJO**

El personal está obligado a realizar el trabajo convenido, cumpliendo las ordenes e instrucciones del empresario, en el ejercicio regular de sus facultades directivas, y en su defecto los usos y costumbres, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordenen, dentro del general cometido de su competencia profesional

El personal deberá poner en conocimiento de sus jefes directos los problemas o dificultades que observe en la realización de su trabajo, así como de los defectos que observe en las herramientas, maquinaria o instalaciones que estén relacionadas con su cometido.

El personal cuidará del buen estado y funcionamiento de los útiles, herramientas, maquinaria e instalaciones que estén relacionadas con su trabajo diario.

Asimismo, estará obligado a utilizar y conservar en buen estado de funcionamiento los medios de protección, tanto personales como colectivos, que le facilite el empresario y de acuerdo con las instrucciones recibidas de este, en cumplimiento de la normativa de salud laboral.

#### **Artº. 55º. - RENDIMIENTO DE TRABAJO.**

Las retribuciones pactadas en este convenio se han establecido sobre la base y como contraprestación de un rendimiento normal y correcto en su trabajo por parte del personal afectado por el Convenio, entendiéndose por tal rendimiento el que figura en las tablas de rendimientos aprobadas con fecha 21 de noviembre de 1.978 y que se encuentran en la Delegación de Trabajo de Bizkaia, cuya modificación y puesta al día será realizada por la Comisión Paritaria del Convenio.

No se admitirá un rendimiento inferior al figurado en las tablas de rendimientos, el cual a todos los efectos se pacta como exigible.

#### **Artº. 56º. - TRABAJO A TIEMPO O JORNADA**

Salvo pacto en contrario se presume que la prestación del trabajo se concierta en la modalidad "a tiempo o jornada" en la que la retribución se fija atendiendo a la duración del trabajo y al rendimiento normal del mismo, cuya contrapartida la constituyen las tablas salariales que figuran como Anexo VII.

#### **Artº. 57º. - TRABAJO A TAREA**

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

Los trabajos a tarea solo podrán realizarse con personal de la propia empresa, para lo cual ésta y el trabajador deberán acordar su realización.

En cuanto a las condiciones económicas del trabajo a tarea serán las fijadas entre las partes, previo informe de los representantes del personal, si existieran, reflejándose en el recibo de salarios correspondiente.

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

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

#### **Artº. 58º. - TRABAJO A DESTAJO**

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

Los trabajos a destajo solo podrán realizarse con personal de la propia empresa para lo cual ésta y el trabajador deberán acordar su realización.

En cuanto a las condiciones económicas del trabajo a destajo serán las fijadas entre las partes, previo informe de los representantes del personal, si existieran, reflejándose en el recibo de salarios correspondiente.

#### **Artº. 59º. - TRABAJO A PRIMA**

En aquellos trabajos que se presten a su aplicación, podrán establecerse primas a la productividad o incentivos a la producción, de manera que a los mayores rendimientos que se alcanzan en el trabajo correspondan unos ingresos adicionales proporcionales a los rendimientos normales.

El establecimiento de estas primas y los pormenores de las mismas se realizará de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores, previo informe de los representantes del personal.

Si en cualquiera de los sistemas previstos en éste y en los artículos 57 y 58, el personal no alcanzase el rendimiento previsto por causa no imputable a la empresa ni a aquél, el trabajador tendrá derecho, al menos, al salario fijado en las tablas anexas de este Convenio, para su categoría profesional, más un 25%.

#### **Artº. 60º. - TRABAJO A TURNOS**

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

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

Tanto la implantación de turnos que supongan modificación de condiciones de trabajo, como la modificación del sistema de turnos, se efectuará de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores o sus representantes, caso de que existieran; en caso de desacuerdo, se someterá el conflicto al procedimiento de mediación del PRECO y de persistir la disconformidad, se aplicará la legislación vigente.

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

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

#### **Artº. 61º. - PUNTUALIDAD**

Se entiende por puntualidad a los efectos del presente Convenio, la presencia del personal en el tajo preparado para poder desarrollar sus cometidos en el inicio de la jornada laboral con la ropa de trabajo puesta, así como el no abandonar el tajo antes del momento final de dicha jornada.

La puntualidad es de necesaria observancia y obliga a todo el personal comprendido en este Convenio. El mismo criterio se aplicará respecto de cualquier interrupción legal o pactada que se produzca durante la jornada de trabajo.

#### **Artº. 62º. - PARTES DE TRABAJO**

Las empresas podrán establecer el documento denominado "parte de trabajo", como medio de verificación y control. La jornada de cada persona se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen a la misma con el recibo correspondiente, o un resumen semanal para aquella que lo solicite.

#### **Artº. 63º. - TRABAJO DE MENORES**

El personal mayor de 16 años y menor de 18, no podrá ser destinado a puestos de trabajo que conlleven riesgos para su salud o para su seguridad.

Quedan expresamente prohibidos para este personal:

- a) El trabajo remunerado a prima o incentivo de producción
- b) La realización de horas extraordinarias.
- c) El trabajo en horas nocturnas (de 10 de la noche a 6 de la mañana)
- d) El trabajo de vigilante.

#### **Artº. 64º.- MOVILIDAD FUNCIONAL**

Se entiende por movilidad funcional la que se deriva de la facultad que tiene el empresario para decidir el cambio de puesto de trabajo de su personal siempre que se efectúe sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del mismo, no teniendo otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional correspondiente.

Se entiende por grupo profesional el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

#### **Artº. 65º.- CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO POR EMBARAZO**

La mujer embarazada podrá solicitar su traslado a otro puesto de trabajo, siempre que el desarrollo de las labores del mismo suponga riesgos para sí misma o para el feto. El riesgo o perjuicio vendrá determinado por persona autorizada, con conocimiento de los representantes del personal, si los hubiere. El traslado temporal no supondrá perjuicio para los derechos económicos o profesionales de la trabajadora y la empresa vendrá obligada a restituir a la misma al puesto que ocupaba con anterioridad al traslado referido o a la licencia post-parto.

#### **Artº. 66º.- TRABAJOS DE CATEGORIA SUPERIOR**

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

2. Transcurrido el periodo de tiempo determinado en el punto anterior, el personal tendrá derecho a la categoría profesional correspondiente al puesto desempeñado. Reclamada la categoría a la empresa, si esta no resolviese favorablemente, en el plazo de quince días hábiles, podrá reclamar la misma ante la jurisdicción competente, y surtirá efectos, si es estimada la reclamación y una vez firme la resolución correspondiente, a partir del día en que el interesado solicitó a la empresa, por escrito, la adecuada clasificación profesional.

3. Lo dispuesto en este artículo no será de aplicación en los casos de sustitución por servicio militar o prestación social sustitutoria, incapacidad temporal, maternidad, permisos y excedencias.

4. En estos últimos supuestos la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado, y el trabajador tendrá derecho únicamente al salario correspondiente al puesto de trabajo sustituido.

#### **Artº. 67º.- TRABAJOS DE CATEGORIA INFERIOR**

1. La empresa por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, debidamente justificadas, y por el tiempo imprescindible, podrá destinar a una persona a realizar tareas de categoría inferior a la que tenga reconocida y esta no podrá negarse a realizarlas, a no ser que ello perjudique su formación profesional. El trabajador seguirá percibiendo el salario y demás emolumentos que por su nivel y categoría anterior le correspondían.

2. A un trabajador no se le podrá imponer la realización de trabajos propios de una categoría inferior durante más de 2 meses al año. No se considerarán a efectos de computo, los supuestos de avería o fuerza mayor.

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

#### **Artº. 68º. - CAPACIDAD DISMINUIDA**

Cuando por causas de accidente de trabajo, enfermedad profesional, enfermedad común o accidente no laboral, el personal quede afectado por una "Incapacidad Permanente Parcial o Total", la empresa procurará adaptar al mismo a un puesto de trabajo donde pueda desarrollar una actividad laboral acorde a sus condiciones físicas.

#### **Artº. 69º.- RETIRADA DEL CARNÉ DE CONDUCIR**

Cuando el personal con categoría de conductor sea privado temporalmente del permiso de conducir, como consecuencia de incumplimientos no imputables al mismo y ajenos al propio conductor, y como consecuencia de conducir un vehículo por cuenta y orden de la empresa, no se extinguirá automáticamente la relación laboral, sino que se le reintegrará a un puesto de trabajo distinto del habitual, procurando que sea el que más se acomode a sus cualidades y condiciones físicas, cobrando el salario correspondiente al nuevo puesto de trabajo, durante el tiempo que dure su ocupación en el mismo. Terminado el periodo de retirada de carné se reincorporará automáticamente a su anterior puesto de trabajo que ocupaba previo a la sanción.

En el supuesto de discrepancias sobre las causa de la retirada del carné se estará a la interpretación de la Comisión Paritaria del Convenio.

La empresa en los supuestos del párrafo primero abonará todos los gastos que ocasione al personal la renovación del carné de conducir.

### **CAPITULO VIII**

#### **DISPOSICIONES VARIAS**

#### **Artº. 70º.- CARTILLA PROFESIONAL**

Los firmantes del Convenio Colectivo se comprometen a encomendar a la Fundación Laboral de la Construcción (FLC) la expedición y seguimiento de una cartilla profesional en la que, entre otros datos, figuren la categoría profesional del trabajador y los periodos de ocupación en las distintas empresas en las que vaya ejerciendo su actividad, así como la formación que tenga en materia de seguridad y salud laborales.

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

#### **Artº. 71º.- COMISION PARITARIA: FUNCIONES Y PROCEDIMIENTO**

La Comisión Paritaria será el órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio y además de mesa permanente en la forma indicada en el artículo siguiente.

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

Vocales: Tres miembros por cada parte. Todos los vocales gozarán de voz y voto. Estos miembros serán designados por la Mesa Negociadora de entre los componentes de la misma.

De entre los miembros elegidos como vocales y en la primera reunión de la Comisión Paritaria, se nombrará el Secretario de la Comisión.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptaran por unanimidad de cada una de las dos representaciones y tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

Se designa como domicilio de la Comisión Paritaria el de la Plaza del Sagrado Corazón 5-6º de Bilbao.

Funciones y procedimiento:

1.- La comisión paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- c) A instancias de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio
- d) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo.

Las partes firmantes del Convenio habilitan expresamente a la Comisión Paritaria como Mesa Permanente de encuentro y negociación para ir desarrollando y avanzando en el contenido del Convenio incorporando y/o controlando aquellos temas negociados que pudieran perjudicar por abuso o dolo a cualquiera de las partes firmantes, incluyendo las modificaciones que fuesen necesarias realizar en el art. 49 del Convenio.

A este respecto, acuerdan dejar para esta mesa permanente el seguimiento y control del absentismo laboral y el seguimiento y repercusión de la prevención de riesgos laborales.

2.- Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia, conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiera transcurrido el plazo previsto en el siguiente apartado 5, sin que se haya emitido resolución o dictamen.

3.- Sin perjuicio de lo establecido en el apartado tercero del artículo anterior, se establece que las cuestiones propias de su competencia, que se promuevan ante la Comisión Paritaria, adoptarán la forma escrita, y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

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

4.- La Comisión podrá recabar por vía de aplicación, cuanta información o documentación estime pertinente, para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto, concederá un plazo al proponente, que no podrá exceder de 5 días hábiles.

5.- La Comisión Paritaria una vez recibido el escrito propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a 20 días hábiles, para resolver la cuestión suscitada, o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen, quedará abierta la vía Administrativa o Jurisdiccional competente.

6.- La Comisión Paritaria se reunirá por lo menos una vez al trimestre con carácter ordinario, y con carácter extraordinario siempre que lo soliciten cualquiera de las partes, a partir de esta fecha de vigencia del Convenio. Todas las convocatorias se realizarán por el Secretario.

Todos los miembros de la Comisión Paritaria serán convocados por carta certificada, en primera y segunda convocatoria, con una antelación mínima de tres días al de la celebración de la reunión.

Si en primera convocatoria no asistieran la totalidad de los vocales, se celebrará la reunión en segunda convocatoria, media hora más tarde respecto de la primera. Los acuerdos de esta segunda convocatoria serán válidos siempre que concurran, como mínimo, la mitad más uno de los vocales.

#### **Artº. 72º.- DERECHOS SINDICALES.**

En ésta materia se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/85 de Libertad Sindical y demás legislación vigente.

Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa.- Los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa dispondrán, según el volumen de las empresas, de las siguientes horas al mes para el desarrollo de sus funciones:

- Hasta 100 personas: ..... 20 horas
- De 101 a 250 personas: ..... 25 horas
- De 251 a 500 personas: ..... 35 horas
- De 501 personas en adelante: ..... 40 horas

Elecciones a Delegados de Personal y Miembros del Comité de Empresa.- Dadas las especiales características que se dan en el sector de la construcción, se acuerda que tendrán la consideración de elegibles a efectos de las elecciones, aquellos trabajadores que tengan cumplidos los 18 años y una antigüedad en la empresa de 3 meses, en la fecha en que se constituya la Mesa Electoral. Se considerarán electores quienes hayan superado el periodo de prueba.

#### **Artº. 73º.- EXCEDENCIA ESPECIAL**

El personal tendrá, asimismo, derecho por una sola vez, a un período de excedencia no superior, en ningún caso, a seis meses con derecho a la reserva del puesto de trabajo para los supuestos de atención personal al cónyuge, padres, hijos o hermanos en situación de enfermedad o incapacidad que requiera dicha asistencia. Tal situación deberá quedar necesariamente acreditada en el momento de la solicitud de la excedencia.

Si la excedencia es utilizada para otra razón distinta para la que fue solicitada se entenderá que el trabajador rescinde voluntariamente la relación laboral y perderá todos los derechos.

Dadas las características especiales del presente supuesto de excedencia, las partes podrán fijar las condiciones específicas de aplicación de la misma.

#### **Artº. 74º.- EXCEDENCIA FORZOSA**

1.- Dicha situación se concederá en los siguientes supuestos:

A) Nombramiento para cargos públicos de naturaleza política en el ámbito estatal, provincial o municipal, que impida la asistencia al trabajo.

B) El ejercicio de cargo en organismos de la Seguridad Social y políticos que hagan imposible la asistencia al trabajo.

C) El ejercicio de cargo sindical de ámbito provincial, comarcal o superior, en Centrales Sindicales legalizadas.

2.- El personal excedente tendrá derecho al reingreso inmediato en la empresa, a la terminación de la excedencia, en su antiguo puesto de trabajo, si existiera, o en puesto de igual categoría. El tiempo máximo de la excedencia será el de la duración del cargo para el que resultó

elegido, pudiendo sin embargo, incorporarse a la empresa antes de la finalización de dicho plazo, por la causa que fuera, si se interrumpiera el ejercicio del cargo sindical. El tiempo de duración de la excedencia será tenido en cuenta a efectos del cálculo de la antigüedad.

3.- Tanto para adquirir la situación de excedencia como para su reingreso en la empresa, el personal deberá dar preaviso escrito con al menos un mes de antelación.

#### **Artº. 75º.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA**

El personal, 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 seis meses ni superior a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercido de nuevo, por el mismo personal, si hubieran transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia, salvo casos excepcionales en que podrá reducirse dicho plazo de común acuerdo.

El personal tendrá derecho a un periodo 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 periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El personal excedente conserva solo el 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 el 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. Transcurrido dicho plazo de un año, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Si la vacante producida fuera de una categoría inferior a la suya, podrá optar entre ocuparla con el salario a ella asignado o esperar a que se produzca una vacante de su categoría.

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

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

#### **Artº 76º.- JUBILACION Y CONTRATO DE RELEVO**

Jubilación forzosa: Como política de fomento del empleo y por necesidades del mercado de trabajo en el sector, se establece la jubilación obligatoria a los 65 años de edad, salvo pacto individual en contrario, de los trabajadores que tengan cubierto el periodo mínimo legal de carencia para obtenerla.

Jubilación a los 64 años: Como política de fomento de empleo y por necesidades del mercado de trabajo en el sector, se establece la jubilación obligatoria del personal con 64 años de edad y con una antigüedad mínima de 3 años en la empresa en base al R.D. 1194/85, siempre que el personal cumpla los requisitos mínimos exigidos por la legislación vigente para la jubilación, debiendo la empresa contratar a otro trabajador por un período de 1 año.

Contrato de relevo: Con la finalidad de promover la celebración de este contrato de trabajo de conformidad con el art. 12.6 b) del Estatuto de los Trabajadores, y considerando que una forma de promoción es conferir, al menos, la necesaria seguridad jurídica a los contratantes y con la finalidad de superar las dificultades que pueda conllevar para la concertación del de relevo, en relación a la organización de la plantilla de la empresa y del trabajo, los firmantes de este convenio, acuerdan:

A los trabajadores que reuniendo las condiciones legales para su jubilación parcial, salvo la edad (menor de 65 años), soliciten la jubilación y les sea reconocida, la empresa estará obligada a



aplicar lo dispuesto en el art. 12.6. del E.T., celebrando a tal efecto con el trabajador un contrato a tiempo parcial que extinguirá su vigencia en la fecha de cumplimiento por el trabajador de la edad ordinaria de jubilación, y contratando a su vez a otro trabajador al menos por la jornada reducida del jubilado parcialmente, en las condiciones legalmente establecidas y con la posibilidad de acogerse a las subvenciones que se derivan del Acuerdo sobre el Empleo y recogidas por Decreto del Gobierno Vasco.

Cuando el personal haya accedido a la jubilación mencionada en el párrafo anterior, en el momento que llegue a los 64 años de edad, podrá jubilarse por la aplicación del Real Decreto 1.194/85 de 17 de julio.

Con el fin de impulsar la celebración de contratos de relevo se establece, a los solos efectos de esta aplicación, conforme dispone el art. 12.6.d) del Estatuto de los Trabajadores, modificado por Real Decreto Ley 15/98, de 27 de noviembre, la clasificación profesional mediante los grupos profesionales siguientes:

Grupo Profesional I:

Encargado General  
Encargado de obra  
Capataz  
Oficial de 1ª y 2ª  
Ayudante  
Almacenero  
Oficial administrativo 1ª y 2ª  
Delineante 1ª y 2ª

Grupo Profesional II:

Titulado Superior  
Titulado Medio  
Jefe de obra  
Jefe de 1ª y de 2ª  
Jefe de Taller, de Personal, de Equipo  
Delineante Proyectista y Delineante  
Práctico de topografía de 1ª y 2ª  
Técnico de Organización de 1ª y 2ª  
Auxiliar técnico de obra de 1ª y 2ª

Grupo Profesional III:

Auxiliar administrativo de 1ª y de 2ª  
Calcador  
Peón Especialista y Ordinario  
Operario de Limpieza  
Telefonista  
Listero

**Artº. 77º.- FUNDACION LABORAL**

La aportación de las empresas a la Fundación Laboral de Construcción (FLC), obligatoria en función del Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción (BOE 10.8.02.) será durante el año 2006 del 0,08 de la masa salarial, establecida ésta sobre la base de cálculo de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de cada trabajador.

Se establece una cuota adicional del 0,15%, calculada conforme a lo establecido en el apartado anterior, que se recaudará únicamente en el Territorio Histórico de Bizkaia, entre las empresas que les sea de aplicación este Convenio, la cual queda afecta única y exclusivamente a las actuaciones que la Comisión Paritaria de Seguridad y Salud Laborales lleva a efecto en el desempeño de sus funciones.

Esta cuota adicional se aplicará a partir del mes siguiente a la publicación del Convenio en el boletín oficial de Bizkaia, sin que tenga carácter retroactivo.

La forma de realizar los pagos a la FLC durante 2006 será la siguiente:

a) Las empresas que realizan el pago de la cuota de forma mensual (por tener mas de 20 trabajadores o por acogerse a este sistema de forma voluntaria aunque su plantilla no llegue a 20 trabajadores), deberán seguir ingresando la cuota ordinaria del 0,08% y la adicional del 0,15% a partir del mes siguiente a la publicación del Convenio en el boletín oficial de Bizkaia, sin que tenga carácter retroactivo, mediante el boletín de cotización a la FLC cada mes.

b) Las empresas que hacen el pago de la cuota de forma anual por tener menos de 20 trabajadores, deberán ingresar la cuota ordinaria del 0,08% y la adicional en el mes de enero del 2007, rellenando para ello el boletín de cotización, con la suma de bases de A.T. y E.P. de todo el año 2006 con el 0,08% sobre estas.

Se mantienen los tipos de recargo por mora previstos en el Convenio de Recaudación suscrito entre la FLC y la Tesorería General de la Seguridad Social (B.O.E. 22.9.93).

La obligación del empresario de nutrir los fondos anteriormente indicados, pasa a formar parte del ordenamiento social. Las acciones judiciales que procedan en reclamación de las cantidades adeudadas por las empresas se ejercerán en vía laboral por el servicio jurídico que a tal fin establezca la Fundación.

#### **Artº. 78º.- PRECIO Y ACUERDO SOBRE EL EMPLEO**

La Comisión Negociadora del Convenio asume el acuerdo sobre procedimiento de Resolución de Conflictos y la Negociación Colectiva publicado en el B.O.P.V. del 4.4.2000, así como el Acuerdo sobre el Empleo suscrito por CONFEBASK y CC.OO., ELA, LAB y UGT, Decreto 267/99 de 29 de junio (BOPV 16.7.99) y posterior modificación Decreto 441/99 de 21 de diciembre (BOPV 31.12.99).

Este acuerdo será de aplicación en el ámbito del presente Convenio, en lo referente a la Negociación Colectiva, resolución de conflictos, ETTs y horas extras.

### **CAPITULO IX**

#### **FALTAS Y SANCIONES**

##### **Artº. 79º.- CLASES DE FALTAS**

Las faltas cometidas por el personal 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:

##### **Artº. 80º.- FALTAS LEVES**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.
2. La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del centro o del puesto de trabajo sin causa o motivo justificado, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.
4. Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada.

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

6. Pequeños descuidos en la conservación del material.

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

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

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

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

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

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

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

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

15. Usar medios telefónicos, telemáticos, informáticos, mecánicos o electrónicos de la empresa o propios, para asuntos particulares, sin la debida autorización, así como la utilización de aparatos transmisores que impliquen un riesgo grave de seguridad o salud para el trabajador, sus compañeros o para terceros.

#### **Artº 81º.- FALTAS GRAVES**

Se considerarán faltas graves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

8. La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.
9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra o centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.
10. La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo.
11. Proporcionar datos reservados o información de la obra o centro de trabajo o de la empresa a personas ajenas, sin la debida autorización para ello.
12. La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado y que podrá causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros de trabajo o para terceros.
13. No advertir inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quién lo represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales.
14. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
15. La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que e trabajador tenga a su cargo.
16. La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.
17. Consumo de bebidas alcohólicas o de cualquier sustancia estupefaciente que repercuta negativamente en el trabajo.

#### **Artº 82º.- FALTAS MUY GRAVES**

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el período de tres meses o de veinte durante seis meses.
2. Faltar al trabajo más de dos días al mes, sin causa o motivo que lo justifique.
3. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros así como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo, durante el desarrollo de su actividad laboral.
4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.
5. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
6. La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada.
7. La competencia desleal.
8. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
9. La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros o daños graves a la empresa.

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

#### **Artº 83º.- SANCIONES. OTROS EFECTOS DE LAS SANCIONES**

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

- I.- Faltas leves:
  - a) Amonestación verbal.
  - b) Amonestación por escrito.
- II.- Faltas graves:
  - a) Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.
- III.- Faltas muy graves:
  - a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días.
  - b) Despido.

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

- a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.
- b) La categoría profesional del mismo.
- c) La repercusión del hecho en el resto del personal 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.

4.- Prescripción

Las faltas de los trabajadores prescriben, las leves a los 10 días naturales, las graves a los 20 días naturales y las muy graves a los 60 días naturales, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

El plazo para que los trabajadores reclamen contra las sanciones impuestas por la empresa es de 20 días hábiles.

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

## **DISPOSICIONES FINALES**

### **1º Efectos económicos del Convenio**

a) Los efectos económicos del convenio se retrotraerán al 1 de enero de cada año, excepto en los artículos que establezcan una fecha de efectos diferente.

b) Los atrasos correspondientes al período de retroactividad del año 2006, se abonarán, como máximo, al mes siguiente de la publicación del Convenio en el BOB.

### **2º Carácter de las retribuciones**

Todas las cantidades a que se ha hecho referencia así como las que figuran en las Tablas Anexas al presente convenio, se consideran como cantidades brutas, a falta de efectuar las correspondientes deducciones.

### **3º Reducción del absentismo**

Se establece el compromiso por la parte social de estimular la reducción del absentismo y el consiguiente aumento de la productividad, por considerar ambos temas de gran importancia para el desarrollo económico y social del país, sobre la base de solucionar las diversas causas reales que las producen, considerando que dicho aumento de productividad puede representar nuevos puestos de trabajo con la mejora de las condiciones laborales de los ya existentes.

### **4º Tablas de rendimiento**

Cuando no exista acuerdo entre las partes en aplicación de las tablas de rendimientos será resuelto el conflicto entre la Dirección de la Empresa y el Comité o delegado de personal correspondiente al centro de trabajo donde surja la discrepancia. En caso de no haber acuerdo entre estos últimos, siempre figurará como último organismo de interpretación la Comisión Paritaria del Convenio Provincial, previo informe de las partes.

### **5º Dietas y asignaciones para gastos de locomoción, de manutención y estancia**

No se considerarán rendimientos de trabajo, y estarán por lo tanto exceptuadas de retención, las dietas y asignaciones para gastos de locomoción y los normales de manutención y estancia, siempre que se justifique la realidad del desplazamiento, día y lugar del mismo, así como su razón o motivo, y se cumplan los requisitos y límites siguientes fijados por la Hacienda Foral de Bizkaia (artículo 6 del Reglamento de IRPF aprobado por Decreto Foral 132/2002):

#### a) Gastos de Locomoción:

Por desplazamientos del trabajador fuera del centro de trabajo, para realizar su trabajo en lugar distinto, los siguientes importes:

-Si se utilizan medios de transporte público, el importe del gasto que se justifique.

-En otro caso, 0,20 € por kilómetro recorrido, más los gastos que se justifiquen de peaje y aparcamiento.

b) Gastos de mantenimiento y estancia:

Por desplazamientos del trabajador a municipio distinto del habitual de trabajo y del que constituya su residencia, siempre que se trate de permanencias inferiores a 9 meses, los siguientes importes:

- Cuando se haya pernoctado (dieta completa), el importe de los gastos de estancia que se justifique y, por gastos de manutención, 53,34 € o 91,35 € diarios, según se trate de desplazamientos dentro del territorio español o al extranjero, respectivamente.

- Cuando no se haya pernoctado (media dieta), por gastos de manutención, 26,67 € o 48,08 € diarios, según se trate de desplazamientos dentro del territorio español o al extranjero, respectivamente.

## **6ª Categorías**

### Auxiliar Administrativo de 2.ª y Auxiliar Técnico de 2.ª

Se entenderá por Auxiliar Administrativo de 2.ª y Auxiliar Técnico de 2.ª, el personal de nuevo ingreso en la empresa o en categoría que no haya alcanzado un mínimo de antigüedad de 2 años en la misma, a partir de lo cual pasara a ostentar la categoría inmediatamente superior.

Al carecer de tratamiento específico en las tablas salariales la categoría de Auxiliar de Organización, se declara que la citada categoría es asimilable a la de Auxiliar Administrativo de Obra Nivel IX, correspondiéndole el salario de la última categoría citada.

### Técnico en prevención de riesgos laborales

El personal técnico en prevención con titulación de Técnico Superior ostentará la categoría de Técnico Superior Nivel III (equivalente a la de Aparejador) y el de titulación de Técnico de Grado Medio la de Técnico Intermedio Nivel VI (equivalente a la de Técnico de organización de 1ª, tal como figura en el Anexo VII.

### Técnico Informático

El personal técnico titulado en informática ostentará la categoría de Personal Titulado de grado superior o medio en función de la titulación.

### Gruísta

El personal que tenga a su cuidado el manejo, limpieza y cuidado de las grúas, ostentará la categoría de Oficial de 1ª siempre que tenga una experiencia práctica de 12 meses en el sector como gruista. Hasta que no cumpla esos requisitos será oficial de 2ª.

### Conductor de camión

El personal conductor de camión con carné de 1ª ostentará la categoría de Oficial de 1ª

### Peón especialista

El peón que maneje algún tipo de máquina similar a dumpers, carretillas elevadoras, cortadoras de ladrillos, hormigoneras, etc., ostentará la categoría de peón especialista.

Las dudas que se planteen sobre máquinas no indicadas en el párrafo anterior, serán resueltas por la Comisión Paritaria.

### Personal de maquinaria pesada

El personal que maneje algún tipo de maquinaria pesada similar a retroexcavadoras, mixtas, motoniveladoras, etc., normalmente usada en obra pública, desmontes u otros trabajos ostentará la categoría de oficial de 1ª, siempre que tenga una experiencia práctica de 12 meses en esos trabajos. Hasta que no cumpla ese requisito será oficial de 2ª.

Las dudas que se planteen sobre máquinas no indicadas en el párrafo anterior, serán resueltas por la Comisión Paritaria.

#### Operador de Tráfico

El trabajador encargado de la organización y gestión de la red viaria de Bizkaia que realiza funciones de gestión integral de túneles, de la zona de máxima capacidad y de la red viaria de Bizkaia perteneciente a la D.F.B., así como trabajos administrativos de todo tipo relacionados con esa actividad, ostentará la categoría de Operador de Tráfico Nivel VII (equivalente a Técnico de Organización de 2ª), tal como figura en el Anexo VII.

Transcurrido un periodo de 36 meses desempeñando el puesto de Operador de Tráfico con la categoría de Operador de Tráfico Nivel VII, el personal afectado pasará a ostentar la categoría de Operador de Tráfico Nivel VI (equivalente a técnico de organización de primera).

#### Disposición aplicable a todas las categorías del Convenio

En el supuesto de alcanzarse un acuerdo a nivel estatal sobre categorías profesionales, todas las existentes en el presente Convenio se adecuarían a ese acuerdo en virtud del artículo 84.3 del Estatuto de los Trabajadores.

## **ANEXO I**

### **Campo de Aplicación de este Convenio**

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

- a) Las dedicadas a la Construcción y Obras Públicas, comprendiendo
  - Albañilería
  - Hormigón
  - Pintura para decoración y empapelado
  - Carpintería de armar
  - Embaldosado y solado
  - Empedrado y adoquinado
  - Escultura, decoración y escayola
  - Estucado y revocado
  - Piedra y mármol, incluyéndose las fábricas y talleres de sierra y labra, tanto mecánica como manual
  - Portlandistas de obra
  - Pocería
  - Canteras, graveras, areneras y la explotación y manufactura de tierras industriales, bien explotadas a cielo abierto, galerías o minas y vetas explotadas para uso propio por las empresas dedicadas principalmente a la construcción y obras públicas en general, aunque la producción no se absorba totalmente por las mismas.
  - Canteras, graveras y areneras, cuya materia se destine a construcción y obras públicas y no sean explotadas directamente por empresas constructoras.
  - Los trabajos que se realicen en los puertos, en tierra firme, muelles y espigones.
  - Fabricación de elementos auxiliares y materiales de la construcción para su exclusiva o preferente utilización y consumo, absorbiéndose en las propias obras toda o la mayor parte de dicha producción.
  - Regeneración de playas.
  - Movimiento de tierras.
  - Carpintería utilizada por las empresas de la construcción, bien sea en las obras o en sus talleres; sin embargo, no será de aplicación este Convenio a aquellos talleres de carpintería que aun trabajando con elementos para la construcción no pertenezcan a empresas de este ramo.
  - Colocación de artículos de piedra artificial, pulimentada o sin pulimentar, así como su fabricación a pie de obra para la utilización exclusiva de la misma.
  - Colocación de aislantes en obras, como actividad principal.



- Abastecimiento y saneamiento de obras, colocación de tuberías y elementos accesorios de las mismas; apertura y cierre de zanjas y sus reparaciones; incluyendo las que se realizan para cualquier clase de instalaciones de suministros, tales como gas, teléfono, electricidad, etc., cuando sea empleado, principalmente, personal de construcción y obras públicas.
- La confección de cañizos y cielos rasos.
- Las empresas inmobiliarias, incluidas las cooperativas de viviendas.
- Las empresas dedicadas al estudio, planeamiento y construcción de obras públicas y particulares (carreteras, viaductos, túneles, autopistas, pasos elevados) o simplemente a la realización de las obras indicadas.
- La promoción o ejecución de urbanizaciones.
- La promoción de la edificación de inmuebles de cualquier género.
- Empresas dedicadas a cimentaciones y las que realicen sondeos para la construcción principalmente.
- Empresas cuya actividad principal consista en el alquiler de maquinaria y equipo para la construcción, con el personal para su manejo.
- Empresas de rehabilitación, mantenimiento y demolición de obras.
- Talleres de fabricación de ferralla, cuyo destino principal sea para la construcción.

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

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

c) El Comercio de construcción mayoritario y exclusivista.

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

## ANEXO II

### CONTRATO PARA TRABAJO FIJO DE OBRA (Convenio Colectivo y R.D. 2720/98)

#### Por la Empresa:

....., mayor de edad, con DNI. nº  
....., en nombre y representación de la Empresa  
....., CIF Nº .....  
cuya actividad principal es la de , con domicilio social en....., y  
nº de Seguridad Social ....., con ..... trabajadores en plantilla.

#### El Trabajador:

....., cuyo nivel de estudios terminados es el de  
....., nacido en ....., con DNI .....  
y domicilio en .....

### MANIFIESTAN

Que reúnen las condiciones necesarias para la celebración del presente Contrato de Trabajo de la modalidad de "Fijo de Obra" de acuerdo con lo previsto en el artículo 12 B) del Convenio Colectivo Provincial del Sector de la Construcción y R.D. 2720/98 y por tanto, acuerdan formalizarlo con arreglo a las siguientes:

### CLAUSULAS

**Primera.-** El trabajador contratado prestará sus servicios como (3)  
....., con la categoría profesional de  
..... en el Centro de Trabajo ubicado en  
..... y prestará sus servicios en la  
especialidad de .....

**Segunda.-** El trabajador prestará sus servicios en los trabajos de  
....., de la obra .....,  
sita en ....., consistente en .....

**Tercera.-** No obstante lo anterior y en aplicación del punto 2 del artº. 12 B) del Convenio Provincial, el trabajador muestra su acuerdo a prestar servicios para la empresa contratante , si la misma lo requiere, en distintos centros de trabajo del territorio histórico, durante un período máximo de tres años consecutivos, salvo que los trabajos de su especialidad en la última obra se prolonguen mas allá de dicho término, sin perder la condición de fijo de obra, para lo cual ambas partes firmarán en cada caso el acuerdo de continuidad del Anexo III del Convenio.

**Cuarta.-** El trabajador dará comienzo en su actividad laboral el día .....

**Quinta.-** La jornada de trabajo será de ..... horas semanales, prestadas de  
..... a .....

**Sexta.-** El trabajador percibirá la retribución de (4) .....  
distribuida en los conceptos que señala el Convenio y su abono se realizará preferentemente por medio de talón o cheque bancario, en la forma establecida en el artículo 24 del Convenio.

**Séptima.-** Se establece un período de prueba de (5) ..... en el transcurso del cual cualquiera de los contratantes podrá dar por extinguido el vínculo laboral, por escrito sin plazo previo, ni abono de indemnización.

**Octava.-** Las vacaciones anuales serán de (6) ..... o la parte proporcional que corresponda en función del tiempo trabajado.

**Novena.-** Este contrato quedará rescindido cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra hagan innecesarios los servicios del trabajador para su ejecución.

**Décima.-** Al término del contrato, el trabajador será preavisado por escrito con (7) ..... y tendrá derecho a percibir la indemnización correspondiente, todo ello conforme al artº. 12 del Convenio.

De igual forma, el trabajador si desea cesar voluntariamente deberá comunicarlo a la empresa con la antelación de (7) ..... en la forma prevista en el artº. 13 del Convenio. La no observación del preaviso determinará la pérdida o descuento en la liquidación laboral de la remuneración correspondiente a las horas que en jornada laboral ordinaria haya dejado de preavisar.

**Undécima.-** En lo no previsto en este contrato se estará a lo dispuesto en la legislación vigente que resulte de aplicación, el Convenio Colectivo Provincial del Sector de la Construcción y Real Decreto 2720/98.

**Duodécima.-** El presente contrato se registrará en la Oficina de Empleo de .....

**CLAUSULAS ADICIONALES**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Y para que así conste, se extiende este contrato, por cuadruplicado ejemplar, en el lugar y fecha a continuación indicados, firmando las partes interesadas.

En .....,a ..... de .....de 200....

El Trabajador  
El Representante Legal (si procede)

El Representante de la Empresa

\*\*\*\*\*

- (1) Director, Gerente, etc.
- (2) Padre, Madre o representante legal
- (3) Indicar la profesión
- (4) Convenio o la que establezcan las partes
- (5) Como máximo:
  - Titulados superiores y medios: ..... 6 meses
  - Empleados: -Niveles III, IV y V: ..... 3 meses
  - Niveles VI al X: ..... 2 meses
  - Resto del personal: ..... 15 días naturales.
  - Personal operario: -Encargados y Capataces: 1 mes
  - Resto de personal: ..... 15 días naturales.
- (6) 30 días naturales
- (7) Operarios: 7 días  
Empleados y Encargados: 15 días  
Titulados: 1 mes

**ANEXO III**

**Acuerdo de Continuidad de Contrato de Trabajo  
Fijo de Obra**

La empresa ..... y el trabajador ....., entre quienes se firmó contrato de fijo de obra el pasado día .....

**ACUERDAN:**

Que el trabajador ..... pasará el próximo día ..... a prestar sus servicios en la obra y/o centro de trabajo ....., acogíendose a lo previsto en el artículo 12 B) punto 2 del Convenio Colectivo Provincial de Construcción de Bizkaia.

Fecha .....

Firma y sello de la Empresa

Firma del Trabajador

**ANEXO IV**

**Preaviso de cese por el trabajador**

En ..... a ..... de ..... de 200.....

Por la presente ruego tomen nota de mi deseo de cesar voluntariamente en esa empresa a partir del día ..... de ..... de 200.....

La empresa,  
"Enterado"

Firma del trabajador

**ANEXO V**

**Modelo de Finiquito**

....., que ha trabajado en la Empresa

..... desde ..... hasta ..... con la categoría de ....., declaro que he recibido de ésta la cantidad de ..... euros, en concepto de liquidación total por mi baja en dicha empresa, quedando así indemnizado y liquidado por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral que unía a las partes, que queda extinguida, manifestando expresamente que nada mas tengo que reclamar.

En ..... , a ..... de ..... de 200.....

El trabajador (SI/NO)(táchese lo que no proceda) usa de su derecho a que esté presente en la firma un representante legal suyo en la empresa o, en su defecto, un representante sindical de los sindicatos firmantes del Convenio.