



CONVENIO PROVINCIAL DE LA CONSTRUCCION DE BIZKAIA

CAPITULO I

NORMAS GENERALES

Artículo 1.—*Ambitos de aplicación*

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 el territorio histórico 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 todo el territorio histórico 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.

El personal que sea trasladado o desplazado desde el territorio histórico de Bizkaia a otra provincia, 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 cómputo de aplicación mientras permanezca en esta situación, esto es, fuera del territorio histórico 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 Bizkaia» y se extenderá hasta el 31 de diciembre del año 2005. 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 1.º de enero del año 2003.

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 2005.

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.

Artículo 2.—*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.

Artículo 3.—*Absorción y compensación*

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 éstos automáticamente, en las condiciones pactadas en el presente Convenio, si las mismas globalmente consideradas fueran de cuantía superior en computo anual.

Artículo 4.—*Garantía personal*

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

Artículo 5.—Vinculación 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 cómputo 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 sí 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.

Artículo 6.—Prelación 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.

CAPITULO II

CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 7.—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 artículo 10.

Artículo 8.—Período 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 del 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 aquel 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, éste carecerá de validez a todos los efectos. Así mismo para aquel personal que a través de su cartilla profesional acredite la categoría para la que ha sido contratado, no podrá establecerse un período de prueba.

Artículo 9.—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.

Artículo 10.—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 hubieran realizado al trabajador aunque fuera en otra empresa.

Los reconocimientos periódicos posteriores al de admisión serán de libre aceptación para el personal, 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.

Artículo 11.—Contratación

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.

Artículo 12.—Modalidades de contratación

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 tres años consecutivos, salvo que los trabajos de su especialidad en la última obra se prolonguen más allá de dicho término, sin perder dicha condición 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 tres años antes señalado, salvo que los trabajos de su especialidad en la última obra se prolonguen más 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 inferior o superior categoría, se tendrá en cuenta lo estipulado en los artículos 70 y 69 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 1.º, 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 éste de acuerdo con la disminución real del volumen de obra realizada.

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 15 días de antelación. 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 estos 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 más 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 1627/1997, 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:

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

Artículo 13.—Preaviso de cese por el personal

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

- Titulados: 1 mes.
- Empleados, administrativos, técnicos y encargados: 1 mes.
- Capataces y personal obrero: 2 semanas.

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.

Artículo 14.—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 siete 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.

Artículo 15.—Subcontratación

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 artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores, quedando referido el límite de responsabilidad de dicha disposición a las obligaciones de naturaleza salarial y cotizaciones a la Seguridad Social derivadas del Convenio Colectivo aplicable al nacer dicha responsabilidad, o a las derivadas de su contrato de trabajo si éstas fueran superiores.

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

Asimismo se extenderá la responsabilidad a las indemnizaciones de naturaleza no salarial previstas en el artículo 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 artículo 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.

Artículo 16.—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, éstos mantendrán la prioridad para la reincorporación durante un período máximo de dos años.

CAPITULO VI

JORNADA DE TRABAJO

Artículo 17.—Jornada laboral

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

— Año 2003: 1.736 horas/año.

— Año 2004: 1.728 horas/año.

— Año 2005: 1.720 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 períodos 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 seis 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.

Artículo 18.—Calendario

Las partes firmantes de este Convenio elaboraron un calendario anual que fue publicado en el «BOPV» del 2 de junio de 2003. En el citado calendario figuraba una diferencia de 8 horas que unidas a las 8 de reducción de jornada del 2003 resultan un total de 16 horas de diferencia, por lo que se ha elaborado un nuevo calendario, con compensación de esas horas en los días 29 y 30 de diciembre, que figura como anexo VI.

En aquellas empresas en que no se elabore un calendario, se entiende que aceptan el calendario del Convenio, siendo éste de cumplimiento obligatorio para todo el personal de esas empresas, salvo que en el transcurso del mismo pueda modificarse, conforme a lo previsto en el artículo 17, párrafo cuarto.

Artículo 19.—Excepciones a la regulación 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 siete horas.

2. Los trabajos en los denominados «cajones de aire comprimido» tendrán la duración que señala la Orden Ministerial de 20 de enero de 1956 (R.D. 1561/1995, 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 éstas.

En el cómputo 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.

Artículo 20.—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, éstas 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.

Artículo 21.—Recuperación de horas no trabajadas

Cuando la empresa decida la suspensión de la actividad laboral, como consecuencia de causas de fuerza mayor, accidentes atmosféricos, inclemencias del tiempo o falta de suministros, las horas perdidas al

efecto se abonarán como realmente trabajadas, debiendo ser recuperadas posteriormente el 70% de las mismas, a razón de una hora diaria, en los días laborables siguientes, salvo pacto en contrario.

Artículo 22.—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.

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

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 I.T., 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 período 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 aquel 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: número de días en alta multiplicado por 30 y dividido por 335.

Artículo 23.—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 aun 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 C.H. en el calendario si se trabajan, en el caso de que el calendario de la empresa sea diferente al del Convenio.

Artículo 24.—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 uno 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 kilómetros, el permiso se aumentará en un día y si el desplazamiento es a más de 400 kilómetros 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 regirá lo dispuesto para enfermedad grave.

5. 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.

6. Matrimonio de familiar directo o de primer grado: Un día natural. Si necesitara desplazarse a más de 300 kilómetros un día natural más.

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

8. Traslado de domicilio habitual: un día laborable.

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

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

CAPITULO IV

CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 25.—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 extrasalariales. 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.

Artículo 26.—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 39/1978, 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.

Artículo 27.—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 2003 son las que figuran en el anexo VII.

Para los años 2004 y 2005 se acuerda un incremento en tablas cada año equivalente al IPC que resulte en los años 2003 y 2004 respectivamente, mas 1,4 puntos.

Artículo 28.—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.

Artículo 29.—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.

Artículo 30.—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.

Artículo 31.—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 2003 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.

Artículo 32.—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 0,45 euros por día de trabajo efectivo en el 2003.

Artículo 33.—Gratificaciones extraordinarias

El personal afectado por el presente Convenio tendrá 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.

Artículo 34.—Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos y/o peligrosos

Al personal que tenga que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonársele un incremento del 20% sobre su salario base. Si estas funciones se efectuaran durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el plus será del 10%.

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.

Artículo 35.—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.

Artículo 36.—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 período nocturno fuese inferior a cuatro horas, se abonará el plus sobre el tiempo trabajado efectivamente.

Si las horas nocturnas exceden de cuatro, se abonará el complemento correspondiente a toda la jornada trabajada.

No tendrá derecho a este complemento aquel 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.

Artículo 37.—Plus de turnicidad

El personal que trabaje en régimen de cuatro o más turnos cobrará una prima de 29,88 euros durante el año 2003 por cada día de fiesta, sábado o domingo que le corresponda trabajar, así como los días 24, 31 de diciembre y el día de la festividad del sector, dentro de su jornada normal.

Artículo 38.—Complemento de I.T. por accidente laboral

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

En las bajas superiores a siete 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 un 80%, un 90% o el 100% de la base reguladora en cada uno de los años 2003, 2004 y 2005 respectivamente, siempre que la baja dure 45 días y hasta un límite de 120 días, desde el primer día de la baja. Este apartado será de aplicación a partir de la fecha de publicación del Convenio en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

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

Artículo 39.—Complemento de I.T. por enfermedad común o accidente no laboral

Las empresas complementarán el 80% en el 2003, el 90% en el 2004 y el 100% en el 2005, 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: 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.

Este artículo será de aplicación a partir de la fecha de publicación del Convenio en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

Artículo 40.—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 euros aplicable durante la vigencia del Convenio.

—Por incapacidad permanente total, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 15.025 euros en el 2003, 24.040 euros en el 2004 y 36.060 euros en el 2005.

No habrá lugar a esta indemnización en el supuesto que la empresa adapte al trabajador a un puesto de trabajo aplicando el artículo 71 del Convenio, siempre que sea con carácter indefinido y que se mantenga la relación laboral un mínimo de tres años.

En el supuesto del personal trasladado del territorio histórico de Bizkaia a otra provincia, las indemnizaciones que por los conceptos de este artículo 40 procedan conforme al convenio de la provincia de destino, sólo serán aplicables cuando la situación de traslado sea superior a tres meses.

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 este 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.

Artículo 41.—Bajas incentivadas

El personal fijo de plantilla que voluntariamente rescindiera su contrato de trabajo con la empresa, tendrá derecho durante el año 2003 a las siguientes cantidades:

	Euros
— Si al solicitar la rescisión tuvieran 60 años	8.596,25
— Si al solicitar la rescisión tuvieran 61 años	7.003,20
— Si al solicitar la rescisión tuvieran 62 años	5.378,38
— Si al solicitar la rescisión tuvieran 63 años	3.767,65
— Si al solicitar la rescisión tuvieran 64 años	2.156,95

El derecho a las citadas cantidades se producirá si, además, se cumplen los siguientes requisitos:

a) El personal deberá haber sido fijo de plantilla durante los siete años inmediatamente anteriores a la solicitud de la rescisión.

b) Sólo el 20% del personal que pudiera ejercer ese derecho podrá hacerlo simultáneamente. Una vez ejercido tal derecho por un determinado número de trabajadores que igualen el citado 20%, sólo a los seis meses podrá ese derecho ser ejercido nuevamente por trabajadores que superen el 20% indicado.

c) Siempre que el citado 20% del personal no suponga más del 10% del total del personal fijo de plantilla.

Las cantidades señaladas serán compensables o absorbibles por cualesquiera otras que la empresa pudiera tener establecidas por el mismo concepto.

Las cantidades indicadas serán satisfechas por mensualidades de cuantía igual a las percibidas por el trabajador, con carácter promedio, en los seis meses anteriores, hasta alcanzar los aludidos importes totales de este artículo.

Artículo 42.—Jubilación y contrato de relevo Jubilación

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 tres años en la empresa en base al R.D. 1194/1985, 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 un año, no siendo obligatorio, en este supuesto, el abono de la cantidad prevista para bajas incentivadas.

Contrato de relevo

Con la finalidad de promover la celebración de este contrato de trabajo de conformidad con el artículo 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 del contrato de trabajo al que el de relevo sustituye y con la finalidad de superar las dificultades que este contrato 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 artículo 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 1194/1985, 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 artículo 12.6.d) del Estatuto de los Trabajadores, modificado por Real Decreto Ley 15/1998, de 27 de noviembre, la clasificación profesional mediante los grupos profesionales siguientes:

Grupo Profesional I

- Encargado General
- Encargado de Obra
- Capataz
- Oficial de 1.ª y de 2.ª
- Ayudante
- Almacenero

- Oficial Administrativo de 1.ª y de 2.ª
- Delineante de 1.ª y de 2.ª
- Grupo Profesional II*
- Titulado Superior
- Titulado Medio
- Jefe de Obra
- Jefe de 1.ª y de 2.ª
- Jefe de Taller, de Personal, de Equipo
- Delineante Proyectista y Delineante
- Práctico de Topografía de 1.ª y de 2.ª
- Técnico de Organización de 1.ª y de 2.ª
- Auxiliar Técnico de Obra de 1.ª y de 2.ª
- Grupo Profesional III*
- Auxiliar Administrativo de 1.ª y de 2.ª
- Calgador
- Peón Especialista y Ordinario
- Operario de Limpieza
- Telefonista
- Listero

Artículo 43.—Garantías 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.

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

Artículo 44.—Movilidad geográfica

1. Las empresas podrán desplazar a su personal a otros centros de trabajo, distintos de aquel 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 artículo 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 56 y 57 de este Convenio.

3. Cuando el desplazamiento se produzca a otro centro de trabajo situado en diferente término municipal y que, además, diste 10 kilómetros o más (excepto en el gremio de pintura que la distancia será de 15 kilómetros) 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 artículo 47 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 artículo 48 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 laborables 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 período 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.

Artículo 45.—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, solamente satisfará el 20% de la dieta completa.

4. 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 ésta; pero en los desplazamientos de más de una semana de duración el personal podrá solicitar anticipos quincenales a cuenta sobre las mencionadas dietas.

La cuantía de las dietas durante el año 2003 será la siguiente:

— Dieta completa 34,57 euros.

— Media dieta 9,83 euros.

Artículo 46.—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 2003, los kilómetros recorridos a razón de 0,24 euros/km, y si trasladara a otros trabajadores, previa autorización de la empresa, se le abonará 0,28 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.

Artículo 47.—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 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.

Artículo 48.—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 artículo 44, 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.

Artículo 49.—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, aquel 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 serán de aplicación las condiciones establecidas en los artículos 44 y 45, 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 del territorio histórico de Bizkaia, será de aplicación, en su caso, la dieta más beneficiosa para el trabajador.

Artículo 50.—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 un 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.

Artículo 51.—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 ésta 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 éste 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 vengán obligados por decisiones de su empresa, no darán lugar, por sí solos, a derecho o compensación alguna a su favor, aunque, como es preceptivo, le deban ser comunicados a ésta.

CAPITULO VI

SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 52.—Seguridad y salud laboral

1. Los empresarios y el personal asumirán los derechos y las responsabilidades recíprocas que, en materia de seguridad y salud laboral, vengán 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.

Artículo 53.—Organismo paritario para la prevención de riesgos

Las partes firmantes del presente Convenio tienen la voluntad de ser parte activa en todo lo que concierne a la prevención, debido a las altas tasas de siniestralidad, involucrándose en el objetivo de reducir las mismas.

Para ello, constituyen el Organismo Paritario para la Prevención que se configura como órgano de apoyo a la prevención de riesgos, fundamentalmente en las pequeñas empresas del sector que por su dimensión no encajan en los requisitos exigidos por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en cuanto a representantes de personal, delegados de prevención, etc.

Composición

Será paritario y estará formado por tantos miembros como firmantes del Convenio en proporciones iguales de cada parte social y empresarial.

De entre todos ellos, se elegirá un coordinador de actividades y será el depositario de los distintos informes técnicos, de las actividades o visitas realizadas para su discusión y estudio.

Funcionamiento

El Organismo aprobará sus propias normas de funcionamiento, pero las decisiones y las acciones a desarrollar serán aprobadas por unanimidad. Para ello, se autoriza a la Comisión Paritaria y por tanto a la Mesa Permanente prevista en el artículo 73 del Convenio para aprobar esas normas de funcionamiento o modificar lo previsto en el presente artículo.

En todo caso, las deliberaciones, los acuerdos y la información derivada de las actuaciones del Organismo tendrán carácter reservado.

Funciones

- Seguimiento de la siniestralidad en el sector y elaboración de estadística propia de accidentes graves y mortales.
- Propuesta de soluciones para la disminución de la siniestralidad.
- Organización y desarrollo de una formación itinerante a pie de obra.
- Organización y control de visitas a obras.

Financiación

Anualmente el Organismo Paritario aprobará un presupuesto de funcionamiento. La financiación del mismo se nutrirá de:

- Subvenciones que se puedan obtener de las Administraciones Públicas y organismos privados.
- De los fondos disponibles provenientes de la cuota empresarial.
- De las actuaciones con financiación externa que puedan ser aprobadas por terceros.
- De los remanentes de la Fundación procedentes de otras actividades.

CAPITULO VII

ORDENACION Y ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 54.—Clasificación del personal

Se aplicará en esta materia lo dispuesto en la derogada Ordenanza Laboral de Construcción de 28 de agosto de 1970, hasta que su contenido sea sustituido por acuerdo entre partes legitimadas para ello.

Artículo 55.—Derechos laborales básicos

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.

Artículo 56.—Dirección 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.

Artículo 57.—Prestación del trabajo

El personal está obligado a realizar el trabajo convenido, cumpliendo las órdenes 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 éste, en cumplimiento de la normativa de salud laboral.

Artículo 58.—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 1978 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.

Artículo 59.—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.

Artículo 60.—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 sólo 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 éste aceptar o no, entre continuar prestando sus servicios hasta la terminación de la jornada o que abandone el trabajo, dando por concluida la misma.

En el primer caso, la empresa deberá abonar 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 éstas como tales, al efecto del límite fijado para las mismas en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores y sin que pueda exigirse, durante dicho período, un rendimiento superior al normal.

Artículo 61.—Trabajo a destajo

En los trabajos a destajo o por unidad de obra, y a efectos de su retribución, sólo se atiende a la cantidad y calidad de la obra o trabajo realizado, pagándose por piezas, medidas, trozos conjuntos o unidades 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 sólo 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.

Artículo 62.—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 60 y 61, 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%.

Artículo 63.—Trabajo a turnos

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

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 artículo 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.

Artículo 64.—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.

Artículo 65.—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.

Artículo 66.—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.

Artículo 67.—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.

Artículo 68.—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 laborales 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.

Artículo 69.—Trabajos de categoría 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 período de tiempo determinado en el punto anterior, el personal podrá reclamar de la empresa la categoría profesional correspondiente al puesto desempeñado, y, si ésta 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.

Artículo 70.—Trabajos de categoría 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 ésta 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 dos 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 éste la retribución que le corresponda por la función efectivamente desempeñada, pero no se le podrá exigir que realice trabajos de categoría superior a aquella por la que se le retribuye.

Artículo 71.—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.

CAPITULO VIII

DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 72.—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 períodos 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 período de prueba para los trabajos de su categoría profesional, siempre que conste en la cartilla haber acreditado su cumplimiento en cualquier empresa anterior.

Artículo 73.—Comisión Paritaria

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 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 adoptarán 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, 6.º, de Bilbao.

Artículo 74.—Funciones y procedimiento de la Comisión Paritaria

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 artículo 53 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 Comisión de Asesoramiento y Control de Prevención de Riesgos Laborales creada en este Convenio.

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 cinco días hábiles.

5. La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a 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 concurren, como mínimo, la mitad más uno de los vocales.

Artículo 75.—Derechos sindicales

En esta materia se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, 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 tres meses en la fecha en que se constituya la Mesa Electoral. Se considerarán electores quienes hayan superado el período de prueba.

Artículo 76.—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.

Artículo 77.—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.

Artículo 78.—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 sólo 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 período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento o adopción de éste, si es menor de cinco años.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Cuando el padre y la madre trabajen sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El personal excedente conserva sólo 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 período 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.

Artículo 79.—Formación y reciclaje

Las partes firmantes del Convenio se remiten a los Acuerdos Interprofesionales sobre Formación Continua, en cuanto a elaboración, tramitación y condiciones de los planes para mejorar la cualificación de los trabajadores del sector.

En cuanto a formación en seguridad y salud laborales, las partes estarán a lo que al respecto se acuerde en el ámbito de OSALAN.

Artículo 80.—Fundación 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» del 10.8.02) será durante el año 2003 del 0,08 de la masa salarial, establecida ésta sobre la base de cálculo de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de cada trabajador.

La forma de realizar los pagos a la FLC durante 2003 será la siguiente:

Las empresas que realizan el pago de la cuota de forma mensual (por tener más 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% mediante el boletín de cotización a la FLC cada mes.

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% en el mes de enero del 2004, rellenando para ello el boletín de cotización, con la suma de bases de A.T. y E.P. de todo el año 2003 con el 0,08% sobre éstas.

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.

Artículo 81.—PRECO 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 267/1999, de 29 de junio («B.O.P.V.» 16.7.99) y posterior modificación Decreto 441/1999, de 21 de diciembre («B.O.P.V.» 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

Artículo 82.—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:

Artículo 83.—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, aun 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 para asuntos particulares sin la debida autorización.

Artículo 84.—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 quien lo represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales.
14. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
15. La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.
16. La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.
17. Consumo de bebidas alcohólicas o de cualquier sustancia estupefaciente que repercuta negativamente en el trabajo.

Artículo 85.—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.

Artículo 86.—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.

Artículo 87.—Otros efectos de las sanciones

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

Primera.—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 2003, se abonarán en el mes de septiembre.

Segunda.—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.

Tercera.—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.

Cuarta.—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.

Quinta.—Dietas

Los gastos de alojamiento que se devenguen por desplazamiento y permanencia de períodos continuados inferiores o iguales a 183 días, a municipios distintos del lugar habitual de trabajo, no estarán sujetas a retención a cuenta del Impuesto de la Renta, siempre y cuando se justifique documentalmente. Con la justificación del desplazamiento, los límites establecidos por la Hacienda Foral del territorio histórico de Bizkaia, que son:

— 0,20 euros/km para gastos de locomoción.

— 52,29 euros/día y 91,35 euros/día, en España o en el extranjero, respectivamente, para gastos de manutención (dieta completa sin alojamiento).

— 26,14 euros/día y 48,08 euros/día, en España o en el extranjero, respectivamente, para gastos de manutención (media dieta).

Por lo tanto, y en estos casos, estas cantidades no figurarán como ingreso en el certificado que la empresa facilite al trabajador, dado que no se consideran como rendimientos de trabajo (artículo 4 del Decreto Foral 20/1992).

Sexta.—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 dos años en la misma, a partir de lo cual pasará 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.

Séptima.—Grúistas

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

Octava.—Conductor de camión

Los conductores de camión con carnet de 1.^a ostentarán la categoría de Oficial de 1.^a.

Novena.—Peones

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.

Décima.—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 1.^a, siempre que tenga una experiencia práctica de 12 meses en esos trabajos. Hasta que no cumpla ese requisito será oficial de 2.^a.

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

Undécima.—Técnicos en prevención de riesgos laborales

Los técnicos en prevención con titulación de Técnico Superior ostentarán la categoría de Técnico Superior Nivel III (equivalente a la de Aparejador) y los de titulación de Técnico de Grado Medio la de Técnico Intermedio Nivel VI (equivalente a la de Técnico de Organización de 1.^a), tal como figura en el anexo VII.

Duodécima.—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 2.^a), tal como figura en el anexo VII.

Decimotercera.—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 APLICACION 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. 2720/1998)

Por la Empresa:

_____, mayor de edad, con D.N.I. número _____, en nombre y representación de la Empresa _____, C.I.F. número _____, cuya actividad principal es la de _____, con domicilio social en _____, y número de Seguridad Social _____, con _____ trabajadores en plantilla.

El Trabajador:

_____, cuyo nivel de estudios terminados es el de _____, nacido en _____, con DNI número _____ 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. 2720/1998, 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 artículo 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 68 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 quince días naturales de antelación y tendrá derecho a percibir la indemnización correspondiente, todo ello conforme al artículo 12 del Convenio.

De igual forma, el trabajador, si desea cesar voluntariamente deberá comunicarlo a la empresa con la antelación de dos semanas (capataces y personal obrero) o un mes (resto del personal) en la forma prevista en el artículo 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 2720/1998.

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 de la Empresa,

El Representante legal (si procede),

(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

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 _____, acogiéndose 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, Firma del trabajador,
«Enterado»

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 más 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.

ANEXO VI

CALENDARIO LABORAL 2003

Día	M E S											
	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic.
1	F.O.	S	S	8	F.O.	D	8	C.H.	8	8	F.O.	8
2	C.H.	D	D	8	C.H.	8	8	S	8	8	D	8
3	C.H.	8	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8
4	S	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	8
5	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	8
6	F.O.	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	F.O.
7	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D
8	8	S	S	8	8	D	8	8	8	8	S	F.O.
9	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8
10	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8
11	S	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	8
12	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	8
13	8	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S
14	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D
15	8	S	S	8	8	D	8	F.O.	8	8	S	8
16	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8
17	8	8	8	F.O.	S	8	8	D	8	8	8	8
18	S	8	8	F.O.	D	8	8	8	8	S	8	8

19	D	8	F.S.	S	8	8	S	8	8	D	8	8
20	8	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S
21	8	8	8	F.O.	8	S	8	8	D	8	8	D
22	8	S	S	8	8	D	8	8	8	8	S	8
23	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8
24	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	8	F.S.
25	S	8	8	8	D	8	F.O.	8	8	S	8	F.O.
26	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	C.H.
27	8	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S
28	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D
29	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8	S	C.H.
30	8	8	D	8	8	8	8	S	8	8	D	C.H.
31	8	8	8	8	S	8	F.O.	D	8	8	8	F.S.
H/Mes	152	160	160	152	160	168	168	152	176	184	160	128

Total horas posibles año 2003 1.976
 Horas 22 días laborables vacaciones 176
 Fiesta local municipal 8
 Horas efectivas año 2003 1.792
 Horas convenio año 2003 1.736
 Diferencia de horas 56
 Compensación horas 56
 8 Día laborable
F.O. Fiesta Oficial
F.S. Fiesta Sector
C.H. Compensación de horas

Días C.H.: Los días señalados como C.H. serán disfrutados y cobrados con salario base por todos los trabajadores que figuren de alta en la empresa en esos días, siempre que la empresa aplique este calendario