

EDV 1992/21650 Convenio Colectivo General del sector de la Construcción.

Estatal

Sector: Construcción y Obras Públicas

BOE 121/1992, de 20 de mayo de 1992

ÍNDICE

CONVENIO COLECTIVO GENERAL DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN	3
TÍTULO PRELIMINAR	3
CAPÍTULO PRIMERO.NORMAS ESTRUCTURALES	3
Artículo 1.Partes signatarias	3
Artículo 2.Eficacia y alcance obligacional	3
Artículo 3.Estructura de la negociación colectiva del sector	3
Artículo 4.Corbertura negocial	3
Artículo 5.C oncurrencia de convenios	4
Artículo 6.Principio de jerarquía	4
Artículo 7.Principio de seguridad	4
Artículo 8.Principio de coherencia	4
Artículo 9.Principio de territorialidad	4
Artículo 10.Principio de complementariedad	4
Artículo 11.Distribución de materias en los diferentes niveles de negociación	4
Artículo 12.Reserva material del nivel estatal	5
CAPÍTULO SEGUNDO.CONDICIONES GENERALES	5
Artículo 13.Ámbito funcional	5
Artículo 14.Ámbito personal	5
Artículo 15.Ámbito territorial	5
Artículo 16.Ámbito material	5
Artículo 17.Ámbito temporal	5
Artículo 18.Procedimiento de denuncia para revisión del convenio	5
Artículo 19.Condiciones más beneficiosas	5
Artículo 20.Vinculación a la totalidad	6
Artículo 21.Comisión paritaria	6
Artículo 22.Funciones y procedimientos de la Comisión paritaria	6
TÍTULO PRIMERO.DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO	6
CAPÍTULO PRIMERO.CONDICIONES GENERALES DE INGRESO	6
Artículo 23.Ingreso en el trabajo	6
Artículo 24.Pruebas de aptitud	6
Artículo 25.Reconocimientos médicos	7
Artículo 26.Período de prueba	7
CAPÍTULO SEGUNDO.CONTRATACION	7
Artículo 27.Contratación	7
Artículo 28.Contrato de fijo de plantilla	7
Artículo 29.Contrato para trabajo fijo de obra	7
Artículo 30.Otras modalidades de contratación	8
Artículo 31.Subcontratación	8
CAPÍTULO TERCERO.CLASIFICACION PROFESIONAL	8
Artículo 32.Clasificación profesional	8
CAPÍTULO CUARTO.ORDENACION Y PRESTACION DF TRABAJO	8
Artículo 33.Ordenación del trabajo	8
Artículo 34.Prestación del trabajo y obligaciones específicas	8
Artículo 35.Trabajo «A Tiempo»	9
Artículo 36.Sistemas científicos o de «trabajo medido»	9
Artículo 37.Trabajo por tarea, a destajo o por unidad de obra con primas a la producción o con incentivo	9
Artículo 38.Discreción profesional	10
Artículo 39.Deberes del empresario	10
Artículo 40.Reclamaciones de los trabajadores	10
CAPÍTULO QUINTO.PRODUCTIVIDAD Y TABLAS DF RENDIMIENTOS	10
Artículo 41.La productividad como bien jurídicamente protegido	10
Artículo 42.Rendimiento en los sistemas de «trabajo medido”	10
Artículo 43.Rendimiento de los sistemas de trabajo con prima o incentivo	10
Artículo 44.Rendimiento en el sistema de trabajo «a tiempo”	10
Artículo 45.Establecimiento de tablas de rendimiento	10

Artículo 46.Tablas de rendimiento y retribuciones	10
Artículo 47.Revisión de tablas de rendimientos	10
Artículo 48.Condiciones de aplicación	11
Artículo 49.Verificación de su cumplimiento	11
Artículo 50.Constitución y composición de la Comisión Nacional de productividad	11
Artículo 51.Funcionamiento y acuerdos	11
Artículo 52.Funciones	11
Artículo 53.Constitución de la Comisión paritaria sectorial de formación profesional	11
CAPÍTULO SEXTO.PROMOCION EN EL TRABAJO	11
Artículo 54.Ascensos. Procedimiento	11
CAPÍTULO SÉPTIMO.PERCEPCIONES ECONÓMICAS: CONCEPTOS Y ESTRUCTURA	12
Artículo 55.Percepciones económicas	12
Artículo 56.Estructura de las percepciones económicas en los convenios provinciales o, en su caso, autonómicos	12
Artículo 57.Devengo del salario	13
Artículo 58.Pago del salario	13
Artículo 59.Absorción y compensación	13
Artículo 60.Antigüedad	13
Artículo 61.Gratificaciones extraordinarias	14
Artículo 62.Proporcionalidad en el devengo de las pagas extraordinarias	14
Artículo 63.Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos	14
Artículo 64.Trabajos nocturnos	14
Artículo 65.Plus extrasalarial	14
Artículo 66.Corrección del absentismo	15
Artículo 67.Realización de horas extraordinarias	15
Artículo 68.Horas extraordinarias estructurales	15
Artículo 69.Retribución de las horas extraordinarias	15
Artículo 70.Indemnizaciones	15
CAPÍTULO OCTAVO.TIEMPO DE TRABAJO	15
Artículo 71.Jornada	15
Artículo 72.Prolongación de la jornada	16
Artículo 73.Turnos de trabajo	16
Artículo 74.Recuperación de horas no trabajadas	16
Artículo 75.Jornadas especiales	16
Artículo 76.Vacaciones	16
Artículo 77.Permisos y licencias	17
CAPÍTULO NOVENO.MOVILIDAD FUNCIONAL	17
Artículo 78.Cambio de puesto de trabajo	17
Artículo 79.Trabajos de superior categoría	17
Artículo 80.Trabajos de inferior categoría	18
Artículo 81.Personal de capacidad disminuida	18
Artículo 82.Trabajos susceptibles de originar un perjuicio para la salud sin merma de la capacidad laboral	18
CAPÍTULO DÉCIMO.MOVILIDAD GEOGRÁFICA	18
Artículo 83.Movilidad geográfica	18
Artículo 84.Preaviso y ejecutividad de la orden de desplazamiento	19
Artículo 85.Descanso	19
Artículo 86.Dietas	19
Artículo 87.Locomoción	19
Artículo 88.Prioridad de permanencia	19
Artículo 89.Condiciones de trabajo en el centro de llegada o destino	19
Artículo 90.Obras de larga extensión	20
Artículo 91.Traslado de centro de trabajo	20
Artículo 92.Residencia habitual	20
CAPÍTULO UNDÉCIMO.SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL	20
Artículo 93.Causas y efectos de la suspensión	20
Artículo 94.Suspensión del contrato por causas de fuerza mayor temporal	20
Artículo 95.Excedencia forzosa	21
Artículo 96.Excedencia voluntaria	21
Artículo 97.Causas y efectos de la extinción	21
Artículo 98.Ceses	21
Artículo 99.Finiquitos	21
Artículo 100.Jubilación	21

CAPÍTULO DUODÉCIMO.FALTAS Y SANCIONES	22
Artículo 101.Clases de faltas	22
Artículo 102.Faltas leves	22
Artículo 103.Faltas graves	23
Artículo 104.Faltas muy graves	23
Artículo 105.Sanciones aplicación	24
Artículo 106.Otros efectos de las sanciones	24
TÍTULO II.REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES	24
Artículo 107.Representación unitaria	24
Artículo 108.Representación Sindical	24
Artículo 109.Responsabilidad de los sindicatos	25
DISPOSICIONES TRANSITORIAS	25
Disposición Transitoria	
Primera , Segunda	
DISPOSICIONES FINALES	25
Disposición Final Primera.Seguridad e higiene en el trabajo y médicos de empresa	25
Disposición Final Segunda.Procedimientos arbitrales	26
DISPOSICIÓN ADICIONAL	26
Disposición Adicional.Creación de un organismo paritario	26
ANEXO I.MODELO DE RECIBO DE FINIQUITO DE LA RELACIÓN LABORAL	27
ANEXO II .CAMPO DE APLICACION DE ESTE CONVENIO	27

FICHA TÉCNICA

Vigencia

Vigencia hasta:31-12-1996

CONVENIO COLECTIVO GENERAL DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

TÍTULO PRELIMINAR

CAPÍTULO PRIMERO. NORMAS ESTRUCTURALES

Artículo 1. Partes signatarias

a) Son partes firmantes del presente Convenio General, de una parte la Federación Estatal de Madera, Construcción y Afines de la UGT (FEMCA-UGT), la Federación Estatal de Construcción, Madera y Afines de CC.OO. (IFECOMA-CC.OO.), y el Sindicato Gallego de Construcción y Madera de CIG (SGCM-CIG), como representación laboral, y, de otra parte, la Confederación Nacional de la Construcción (CNC), en representación empresarial.

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

Artículo 2. Eficacia y alcance obligacional

Dada la naturaleza normativa y eficacia general, que le viene dada por lo dispuesto en el título 3º del Estatuto de los Trabajadores y por la representatividad de las organizaciones firmantes, el presente Convenio obligará a todas las asociaciones y entidades comprendidas dentro de sus ámbitos funcional, personal y territorial.

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

Artículo 3. Estructura de la negociación colectiva del sector

En virtud del presente Convenio, la estructura de la negociación colectiva en el Sector de la Construcción quede definida de conformidad con los siguientes niveles sustantivos de convenios, cada uno de los cuales ha de cumplir una función específica:

1. Convenio General del Sector de la Construcción: Con vocación de permanencia y estabilidad normativa a largo plazo, sustituye a la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica de 28 de Agosto de 1970, para el Sector de la Construcción y su contenido se refiere a la regulación de las condiciones generales de trabajo a aplicar en todo el ámbito sectorial y con la vigencia que en el propio convenio se establece.

2. Convenios colectivos provinciales, o en su caso de comunidad autónoma:

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

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

- a) la aplicación concreta en el sector de Acuerdos interconfederales.
- b) El establecimiento de las bandas salariales en el sector.
- c) Cualesquiera otras materias que las partes acuerden.

Artículo 4. Cobertura negocial

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

Artículo 5. Concurrencia de convenios

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

Artículo 6. Principio de jerarquía

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

Artículo 7. Principio de seguridad

Los convenios de ámbito inferior al nacional que estén en vigor en el momento de la firma de acuerdos interprofesionales y demás convenios de ámbito estatal, mantendrán su vigencia, en todo su contenido, hasta su término temporal, salvo que por acuerdo de las partes intervinientes legitimadas en cada unidad de negociación, decidieran acogerse a las nuevas condiciones definidas en la negociación colectiva de superior ámbito.

Artículo 8. Principio de coherencia

No serán aplicables los acuerdos tomados en la negociación de ámbito territorial inferior que contradigan el contenido de las normas establecidas en los convenios de ámbito superior, sin perjuicio de lo establecido en el art. 3º.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9. Principio de territorialidad

Será de aplicación el convenio provincial vigente en el lugar de prestación efectiva de los servicios, sin perjuicio de los supuestos previstos en el art. 3º.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 10. Principio de complementariedad

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

Artículo 11. Distribución de materias en los diferentes niveles de negociación

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

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

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

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

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

- El contenido obligatorio de los convenios
- La concreción cuantitativa de las percepciones económicas, cuyos conceptos y estructuras estarán determinados por la negociación de ámbito superior.
- Calendarios provinciales y locales que concreten la distribución de la jornada anual de trabajo efectivo.
- Acuerdos sobre productividad y/o tablas de rendimiento para su aplicación en el ámbito provincial.

- Cualesquiera otras materias no reguladas por los convenios de ámbito superior.
- Cualesquiera otras materias remitidas expresamente por los convenios de ámbito superior a los de ámbito inferior.

Artículo 12. Reserva material del nivel estatal

En cumplimiento de las exigencias formales previstas por el mencionado art. 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, se manifiesta que no podrán ser objeto de negociación en los ámbitos inferiores al estatal las materias enumeradas en el art. 11, reglas primera y segunda del presente Convenio, así como las que se reserven en el futuro a dicho ámbito.

CAPÍTULO SEGUNDO. CONDICIONES GENERALES

Artículo 13. Ámbito funcional

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

- a) Las dedicadas a la Construcción y Obras Públicas.
- b) Embarcaciones, artefactos flotantes y ferrocarriles auxiliares de obras y puertos.
- c) Canteras, areneras, graveras y la explotación de tierras industriales.
- d) Las de cemento.
- e) Las de yesos y cales.
- f) Las de cerámica artística e industrias del azulejo que, a la entrada en vigor del presente Convenio no estén afectadas por otro Convenio Estatal.
- g) El Comercio de la Construcción mayoritario y exclusivista.

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

Artículo 14. Ámbito personal

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

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

3. Se excluye del ámbito del presente Convenio el personal directivo (NIVEL 1). Este personal es de libre designación por la empresa. Su relación laboral se regirá por su contrato de trabajo y, en su caso, por la normativa especial que les resulte de aplicación.

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

Artículo 15. Ámbito territorial

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

Artículo 16. Ámbito material

1. El presente Convenio regula las condiciones generales de trabajo en todos los ámbitos de los artículos precedentes y, sustituyendo íntegramente en los mismos a la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica de 28-8-70, comprende y desarrolla las materias reservadas a la negociación de ámbito general estatal previstas en el art. 11 del presente Convenio.

2. En materia de Clasificación Profesional, Seguridad e Higiene y Médicos de Empresa, continuarán rigiendo, respectivamente, el Anexo II y el Capítulo XVI de la Ordenanza Laboral, en tanto las Comisiones creadas al efecto en este Convenio no pacten su regulación y la incorporen al mismo.

Artículo 17. Ámbito temporal

Dada su vocación de permanencia y estabilidad normativa, el presente Convenio extenderá su vigencia hasta el 31-12-1996. Su entrada en vigor se producirá a los 20 días de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

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

Artículo 18. Procedimiento de denuncia para revisión del convenio

1. Por cualquiera de las dos partes firmantes del presente Convenio podrá pedirse a la otra parte la revisión del mismo, por escrito y con un mínimo de tres meses de antelación al vencimiento del plazo inicial de vigencia antes señalado y/o de cualquiera de sus prórrogas.

2. La parte que formule la denuncia deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, a la Dirección General de Trabajo.

Artículo 19. Condiciones más beneficiosas

1. Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores tengan reconocidas a título personal por las empresas al entrar en vigor este Convenio o cualquier otro de ámbito inferior.

2. Las condiciones más beneficiosas que, con carácter colectivo, estén reconocidas en convenios colectivos de ámbito inferior y anteriores a éste se mantendrán hasta el vencimiento de dichos convenios. Una vez producido éste vencimiento, las materias negociadas

en este Convenio General se regirán por lo dispuesto en el mismo que, apreciado en su conjunto y siendo posterior, se considera norma más favorable por las representaciones firmantes.

Artículo 20. Vinculación a la totalidad

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

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

Artículo 21. Comisión paritaria

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

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

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

Artículo 22. Funciones y procedimientos de la Comisión paritaria

1. La Comisión Paritaria a que se refiere el artículo anterior, 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 instancia 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 práctica del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo.

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

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

a) Exposición sucinta y concreta del asunto.

b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.

c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

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

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

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

TÍTULO PRIMERO. DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO

CAPÍTULO PRIMERO. CONDICIONES GENERALES DE INGRESO

Artículo 23. Ingreso en el trabajo

1. La admisión del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia y en ningún caso antes de que el trabajador haya cumplido 16 años.

2. Las empresas estarán obligadas a solicitar de los organismos públicos de empleo los trabajadores que necesiten, cuando así lo exija la legislación vigente, mediante oferta nominativa o genérica.

No obstante, podrán contratar directamente cuando hayan sido observadas las normas contenidas en el art. 16 del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones legales complementarias.

Artículo 24. Pruebas de aptitud

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

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

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

Artículo 25. Reconocimientos médicos

1. La empresa vendrá obligada a realizar reconocimiento médico previo a la admisión y reconocimientos médicos periódicos a todos los trabajadores a su servicio, al menos una vez al año.

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

3. La Comisión Paritaria Nacional de Seguridad e Higiene estudiará en el futuro la posibilidad y conveniencia de establecer los aspectos mínimos que deba comprender todo reconocimiento médico.

También estudiará la forma de evitar la repetición de reconocimientos médicos a un mismo trabajador en un mismo año, por cambio de empresa, una vez que se implante la cartilla profesional.

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

Artículo 26. Período de prueba

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

a) Técnicos titulados: 6 meses.

b) Empleados:

Niveles III, IV y V: 3 meses.

Niveles VI al X: 2 meses.

Resto de personal: 15 días naturales.

c) Personal Operario:

Encargados y Capataces: 1 mes

Resto de Personal: 15 días naturales.

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

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

CAPÍTULO SEGUNDO. CONTRATACION

Artículo 27. Contratación

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

Artículo 28. Contrato de 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.

Artículo 29. Contrato para trabajo fijo de obra

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

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

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

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

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

Segundo.- No obstante lo anterior, previo acuerdo entre las partes, el personal fijo de obra podrá prestar servicios a una misma empresa y en distintos centros de trabajo de una misma provincia durante un período máximo de tres años consecutivos sin perder dicha condición y devengando los conceptos compensatorios que correspondan por sus desplazamientos.

En este supuesto, la empresa deberá comunicar por escrito el cese al trabajador antes de cumplirse el período máximo de tres años fijados en el párrafo anterior; cumplido el período máximo de tres años, si no hubiere mediado comunicación escrita del cese, el trabajador adquirirá la condición de fijo de plantilla. En cuanto al preaviso del cese, se estará a lo pactado en el supuesto primero.

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

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

En los supuestos primero, segundo y tercero se establece una indemnización por cese del 4.5% calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio devengados durante la vigencia del contrato.

Artículo 30. Otras modalidades de contratación

Los trabajadores que formalicen otros contratos de los regulados en los Reales Decretos 1989/84 y 2104/84, o normas que los sustituyan, tendrán derecho, una vez finalizado el contrato correspondiente por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización por conclusión del 7%, si la duración hubiera sido inferior a 181 días y del 4,5% si la duración hubiera sido igual o superior a 181 días, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato.

Estos contratos se formalizarán siempre por escrito.

Artículo 31. Subcontratación

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

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

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

CAPÍTULO TERCERO. CLASIFICACION PROFESIONAL

Artículo 32. Clasificación profesional

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

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

Una vez finalizados sus trabajos, la Comisión Paritaria Nacional de Formación Profesional deberá remitirlos a la Comisión Paritaria del presente convenio y, una vez aprobados y ratificados por ésta, se incorporarán a éste como parte integrante del mismo, entrando en vigor al mes de su publicación en el B.O.E.

CAPÍTULO CUARTO. ORDENACION Y PRESTACION DE TRABAJO

Artículo 33. Ordenación del trabajo

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

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

Artículo 34. Prestación del trabajo y obligaciones específicas

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

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

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

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

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

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

Artículo 35. Trabajo «A Tiempo»

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

Artículo 36. Sistemas científicos o de «trabajo medido»

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

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

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

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

5. Previamente a su implantación o revisión colectivas, deberá solicitarse, a los representantes legales de los trabajadores, el informe a que se refiere el art. 64.1.3.d) y el del Estatuto de los Trabajadores, que deberán emitir éstos en el plazo de 15 días, y no podrá llevarse a cabo validamente la implantación o revisión colectivas de estos sistemas, de acuerdo con lo dispuesto al respecto en el art. 41 del propio texto legal, si no son aceptados por los representantes legales de los trabajadores, o, de no aceptarlos éstos, aprobados por la autoridad laboral competente.

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

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

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

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

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

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

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

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

6. Con carácter previo a la implantación o revisión colectivas de estos sistemas, en cuanto supongan casos subsumibles en los supuestos de hecho del art. 64.1.3.d) o el del Estatuto de los Trabajadores, deberá solicitarse, en su caso, a los representantes legales de los trabajadores, el informe a que dicho precepto se refiere, y que deberán éstos emitir en el plazo improrrogable de 15 días.

Del mismo modo, y en tanto constituyan modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, antes de proceder a su implantación o revisión colectivas, será necesario, en su caso, su aceptación por los representantes legales de los trabajadores, o de no prestarla éstos, su aprobación por la autoridad laboral Competente.

Artículo 38. Discreción profesional

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

Artículo 39. Deberes del empresario

En relación con la prestación de trabajo, el empresario está obligado a facilitar a los trabajadores cuantos medios sean precisos para la adecuada realización de su cometido, así como los medios de protección necesarios a efectos de su seguridad e higiene en el trabajo.

Y en general a respetar los derechos laborales de los trabajadores establecidos en el art. 4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 40. Reclamaciones de los trabajadores

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

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

CAPÍTULO QUINTO. PRODUCTIVIDAD Y TABLAS DE RENDIMIENTOS

Artículo 41. La productividad como bien jurídicamente protegido

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

Artículo 42. Rendimiento en los sistemas de «trabajo medido»

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

Artículo 43. Rendimiento de los sistemas de trabajo con prima o incentivo

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

Artículo 44. Rendimiento en el sistema de trabajo «a tiempo»

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

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

Artículo 45. Establecimiento de tablas de rendimiento

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

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

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

Artículo 46. Tablas de rendimiento y retribuciones

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

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

Artículo 47. Revisión de tablas de rendimientos

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

Artículo 48. Condiciones de aplicación

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

Artículo 49. Verificación de su cumplimiento

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

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

2ª Los resultados de la medición de cada jornada deberán ser firmados diariamente por el trabajador y el empresario o persona que lo represente, y, en caso de negativa de uno de ellos, por dos testigos.

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

Artículo 50. Constitución y composición de la Comisión Nacional de productividad

1. Se crea la Comisión Nacional de Productividad, que deberá constituirse dentro del primer trimestre natural posterior a la entrada en vigor del presente Convenio General y tendrá su sede en Madrid, en los locales que la propia Comisión acuerde.

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

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

Artículo 51. Funcionamiento y acuerdos

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

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

Artículo 52. Funciones

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

2. Dicha Comisión tendrá también, la misión de aprobar, en su caso, las tablas de rendimientos que sometan a su consideración las Comisiones negociadoras de los Convenios colectivos provinciales, o, en su caso, de Comunidad Autónoma, o las nuevas unidades que pretendan incluir en las mismas, o la revisión de las ya existentes, conforme a lo acordado en el art. 45.2 del presente convenio.

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

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

Artículo 53. Constitución de la Comisión paritaria sectorial de formación profesional

Las partes signatarias acuerdan constituir la Comisión Paritaria Sectorial de Formación Profesional, integrada por diez miembros, designados cuatro por cada una de las partes, sindical y empresarial, en la forma que decidan las respectivas organizaciones.

Serán funciones de esta Comisión:

- Requerir de las Administraciones Públicas y de los Organismos Comunitarios competentes el reconocimiento oficial de esta Comisión como interlocutor social sectorial, que reciba la información existente sobre programas y cursos de formación profesional con financiación oficial que afecten al Sector de la Construcción y que colabore en el desarrollo, tanto de los que ya estén en marcha, como de los que puedan iniciarse en adelante.

- Elaborar los estudios pertinentes de necesidades y requerimientos de formación profesional en el Sector para llegar a definir la organización y programación de la misma, tanto ocupacional como reglada. (Observatorio ocupacional).

- Elaborar los planes formativos para conseguir la homologación de las cualificaciones profesionales de trabajadores técnicos, empleados, especialistas y manuales o no cualificados con las equivalentes de la Comunidad Económica Europea.

- Elaborar la propuesta de nueva clasificación profesional de acuerdo con lo previsto en el art. 32 de este Convenio.

- Cuantas otras funciones acuerde la propia Comisión atribuirse encaminadas al desarrollo y mejora de la Formación Profesional en el Sector, en todos los ámbitos territoriales.

CAPÍTULO SEXTO. PROMOCION EN EL TRABAJO

Artículo 54. Ascensos. Procedimiento

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

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

2. Para ascender, cuando proceda, a una categoría profesional superior, se establecerán por la empresa sistemas de carácter objetivo, pudiendo tomar como referencia, entre otras, las siguientes circunstancias:

- A) Titulación adecuada.
- B) Conocimiento del puesto de trabajo.
- C) Historial Profesional.
- D) Haber desempeñado función de superior categoría profesional.
- E) Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan, las cuales, deberán ser las adecuadas al puesto de trabajo a desempeñar.

CAPÍTULO SÉPTIMO. PERCEPCIONES ECONÓMICAS: CONCEPTOS Y ESTRUCTURA

Artículo 55. Percepciones económicas

1. La normativa pactada en este Capítulo tiene el carácter complementario y subordinado que establece el art. 1º del Decreto 2380/73, de 17 de Agosto, de Ordenación del Salario.

2. Del conjunto de percepciones económicas, en dinero o en especie, que el trabajador obtiene en la relación de trabajo por cuenta ajena, unas las percibe como retribución o contraprestación directa por la prestación de su trabajo y son las que constituyen el salario. Otras, las recibe como compensación de gastos, de cotizaciones efectuadas o de modificaciones en su relación de trabajo, y éstas no forman parte del salario, siendo percepciones de carácter extrasalarial.

A) Percepciones económicas salariales:

1. Salario base es aquella parte de la retribución que se fija atendiendo exclusivamente a la unidad de tiempo.

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

- Personales, tales como antigüedad.
- De puesto de trabajo, tales como las derivadas de trabajo nocturno, excepcionalmente tóxico, penoso o peligroso.
- De calidad o cantidad de trabajo, tales como primas, incentivos, pluses de actividad o asistencia u horas extraordinarias.
- Las cantidades que las empresas abonen libre y voluntariamente a sus trabajadores.
- Las pagas extraordinarias, y la retribución de vacaciones.

B) Percepciones económicas no salariales:

- Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
- Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral, tales como herramientas y ropa de trabajo, así como las cantidades que se abonen en concepto de dietas, gastos de viaje o locomoción, pluses extrasalariales, y aquellas diferencias de alquiler o coste de vivienda establecidas con anterioridad a este Convenio.
- Las indemnizaciones por ceses, desplazamientos, suspensiones o despidos.

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

Artículo 56. Estructura de las percepciones económicas en los convenios provinciales o, en su caso, autonómicos

1. a) Con objeto de racionalizar y homogeneizar la estructura de las percepciones económicas de los diferentes convenios del Sector de la Construcción, las partes signatarias del presente Convenio consideran necesario fijar, con carácter general, los conceptos salariales y extrasalariales que deben formar parte de la tabla de percepciones económicas.

Los conceptos son los siguientes:

- Salario base.
- Gratificaciones extraordinarias
- Pluses salariales.
- Pluses extrasalariales.

En el concepto gratificaciones extraordinarias se entiende incluida la retribución de vacaciones.

b) En pluses salariales se consideran incluidos todos los complementos que se pacten en cada convenio que constituyan contraprestación directa del trabajo y no compensación de gastos originados por asistir o realizar el trabajo.

c) En pluses extrasalariales se consideran incluidos cuantos conceptos se pacten, en los convenios, de carácter indemnizatorio de gastos originados al trabajador por la prestación de su trabajo, tales como distancia, transporte, recorrido, herramientas, y ropa de trabajo.

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

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

b) Los pluses extrasalariales, sumados, deberán quedar comprendidos entre el 5% y el 10% del total anual de las tablas del convenio para cada categoría.

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

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

Artículo 57. Devengo del salario

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

2. Los pluses salariales de convenio, se devengarán durante los días efectivamente trabajados por los importes que, para cada categoría y nivel, fijen los convenios colectivos de ámbito inferior.

3. Los pluses extrasalariales de convenio, se devengarán durante los días de asistencia al trabajo por los importes que, para cada categoría y nivel, fijen los convenios colectivos de ámbito inferior.

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

a) Paga de Junio: de 1 de Enero a 30 de Junio.

b) Paga de Navidad: de 1 de Julio a 31 de Diciembre.

5. En los diferentes convenios colectivos de ámbito inferior a éste podrá establecer para cada categoría profesional y nivel, salario anual correspondiente, el salario diario, mensual o ambos y el precio de la hora ordinaria como referencia.

6. La remuneración anual mencionada comprenderá todas las percepciones económicas salariales pactadas por unidad de tiempo en cada Convenio por nivel y categoría profesional.

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

$R.A. = SB \times 335 + [IPS+PE) \times \text{Número de días efectivos de trabajo}] + \text{Vacaciones} + PJ + PN$ Siendo: R.A.= Retribución Anual.

Siendo:

R.A. = Retribución Anual

S.B. = Salario Base

P.S. = Pluses salariales

P.E. = Pluses extrasalariales

P.J. = Paga de Junio

P.N. = Paga de Navidad

Artículo 58. Pago del salario

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

2. Las empresas destinarán al pago, la hora inmediatamente siguiente a la finalización de la jornada ordinaria, en las fechas habituales de pago. Cuando por necesidades organizativas se realice el pago dentro de la jornada laboral, ésta se interrumpirá y se prolongará después del horario de trabajo por el tiempo invertido en el pago, sin que en ningún caso tal prolongación pueda exceder en más de una hora.

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

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

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

Artículo 59. Absorción y compensación

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

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

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

Artículo 60. Antigüedad

Con carácter transitorio, hasta la entrada en vigor del régimen de prestaciones por permanencia en el sector, previsto como uno de los fines del Organismo Paritario en la Disposición Adicional, los premios de antigüedad en la empresa continuarán devengándose en la forma y cuantía establecida en los Convenios de ámbito inferior al presente.

Artículo 61. Gratificaciones extraordinarias

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

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

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

4. Los convenios colectivos de ámbito provincial que a la entrada en vigor de este Convenio General tengan establecidas más de dos pagas extraordinarias, vendrán obligados a reducirlas a dos. Para llevar a cabo la adecuación de las mismas, y con la finalidad de que la suma de las cuantías que figuraban como gratificaciones extraordinarias no disminuya, se aplicará la Disposición Transitoria Segunda del presente Convenio.

Artículo 62. Proporcionalidad en el devengo de las pagas extraordinarias

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

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

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

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

Artículo 63. Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos

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

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

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

4. En caso de discrepancia entre las partes sobre si un determinado trabajo, labor o actividad debe calificarse como excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso, corresponde a la Autoridad Laboral competente, mediante resolución fundada, y previos los informes técnicos oportunos, resolver lo procedente.

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

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

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

Artículo 64. Trabajos nocturnos

El personal que trabaje entre las veintidós horas y las seis de la mañana, percibirá un plus de trabajo nocturno equivalente al 25 por ciento del salario base de su categoría.

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

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

Artículo 65. Plus extrasalarial

1. Con el fin de compensar los gastos que se producen a los trabajadores para acudir a sus puestos de trabajo, teniendo en cuenta la movilidad de los mismos, que constituye una característica de este Sector, y cualquiera que sea la distancia a recorrer, se podrá establecer un plus extrasalarial, calculado por día efectivo de trabajo que, de igual cuantía para todos los grupos y categorías, se determinará en tabla anexa a cada convenio colectivo de ámbito inferior al presente.

Dicho devengo sustituye a los pluses de distancia y transporte, establecidos en las Ordenes Ministeriales de 10 de Febrero, 4 de Junio y 24 de Septiembre de 1958 y Resolución de 5 de Junio de 1963.

2. Otros pluses extrasalariales, como los de herramientas y ropa de trabajo, se podrán establecer en los convenios de ámbito inferior para compensar los gastos originados al trabajador, dentro de los límites del art. 56, 2.b), del presente Convenio.

Artículo 66. Corrección del absentismo

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

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

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

Plus o prima de Asistencia y Actividad.

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

Al determinarse este plus salarial en las tablas de cada convenio colectivo, se tendrá en cuenta el límite porcentual establecido en el art. 56.

Artículo 67. Realización de horas extraordinarias

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

Artículo 68. Horas extraordinarias estructurales

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

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

Artículo 69. Retribución de las horas extraordinarias

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

Las empresas, siempre y cuando no se perturbe el normal proceso productivo, podrán compensar la retribución de las horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso.

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

Artículo 70. Indemnizaciones

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

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

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

2.500.000 Ptas. en 1992

3.000.000 Ptas. en 1993

3.500.000 Ptas. en 1994

4.000.000 Ptas. en 1995

4.500.000 Ptas. en 1996

En los supuestos de muerte, las indemnizaciones establecidas se abonarán a la viuda o beneficiarios del trabajador, según las normas de la Seguridad Social.

Aquellos convenios provinciales que, a la entrada en vigor del presente, tengan establecidas indemnizaciones superiores para estos supuestos las mantendrán como condición más beneficiosa hasta ser alcanzados por éste.

La indemnización de 2.500.000 Ptas. comenzará a obligar el día 1º del mes siguiente al de entrada en vigor de este Convenio.

CAPÍTULO OCTAVO. TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 71. Jornada

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

Año 1992, 1792 Horas

Año 1993, 1784 Horas

Año 1994, 1776 Horas

Año 1995, 1776 Horas

Año 1996, 1768 Horas

2. La jornada ordinaria semanal será de 40 horas durante toda la vigencia del presente Convenio.

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

4. Cada convenio colectivo provincial o en su caso autonómico, establecerá un calendario laboral distribuyendo la jornada anual pactada. Dicho calendario y siempre que se pacte entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, podrá ser readaptado en los diferentes centros de trabajo.

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

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

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

Artículo 72. Prolongación de la jornada

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

Artículo 73. Turnos de trabajo

1. Las empresas podrán establecer turnos de trabajo por razones técnicas, organizativas o productivas, salvo que implique modificación de condiciones de trabajo, en cuyo caso será preceptivo el acuerdo con los representantes de los trabajadores, si los hubiere.

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

3. En las empresas en que se realice actividad laboral por equipos de trabajo en régimen de turnos, se podrán computar por períodos de hasta cuatro semanas los descansos entre jornada y semanal.

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

Artículo 74. Recuperación de horas no trabajadas

El 75% de las horas no trabajadas por interrupción de la actividad, debido a causas de fuerza mayor, accidentes atmosféricos, inclemencias del tiempo, falta de suministros, o cualquier otra causa no imputable a la empresa, se recuperarán a razón de una hora diaria en los días laborables siguientes, previa comunicación a los trabajadores afectados y, en su caso, a sus representantes legales en el centro de trabajo.

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

Aquellos Convenios que tengan establecidas en esta materia condiciones más beneficiosas, las mantendrán en sus propios términos.

Artículo 75. Jornadas especiales

Se exceptúan de la aplicación del régimen de jornada ordinaria de trabajo, previsto con carácter general en el presente Convenio Colectivo, las actividades siguientes:

a) La jornada de los porteros, guardas y vigilantes, será de 72 horas semanales, remunerándose a prorrata de su salario base las que excedan de la jornada ordinaria establecida, con carácter general, en el presente Convenio.

b) En la realización de trabajos subterráneos en que 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 36 horas, sin que, en ningún caso, su distribución diaria pueda exceder de seis horas.

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

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

e) Aquellos Convenios que tengan establecidas en esta materia condiciones más beneficiosas, las mantendrán en sus propios términos.

Artículo 76. Vacaciones

1. El personal afectado por el presente Convenio General, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho a disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales de duración, iniciándose, en cualquier caso, su disfrute, en día laborable.

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

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

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

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

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

7. La retribución de las vacaciones consistirá en la cantidad fija establecida en las tablas salariales de los respectivos convenios colectivos provinciales o de comunidad autónoma, una vez adaptadas de acuerdo con la Disposición Transitoria Segunda del presente Convenio.

Artículo 77. Permisos y licencias

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días naturales por nacimiento o adopción de un hijo.

c) Un día, por matrimonio de hijos.

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

e) Dos días naturales, por enfermedad grave del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

f) Un día, por traslado del domicilio habitual.

g) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, como consecuencia de los estudios que esté realizando en centros de enseñanza, universitarios o de formación profesional de carácter público o privado, reconocidos.

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

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

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

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

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

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

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

Los Convenios que tengan establecidas en esta materia condiciones más beneficiosas, las mantendrán en sus propios términos.

CAPÍTULO NOVENO. MOVILIDAD FUNCIONAL

Artículo 78. Cambio de puesto de trabajo

Se entiende por movilidad funcional la que se deriva de la facultad que tiene el empresario para decidir el cambio de puesto de trabajo de sus trabajadores, cuando lo estime necesario para la buena marcha de la organización, siempre que se efectúe sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales que correspondan a éstos, y se respeten las limitaciones exigidas por las titulaciones académicas o profesionales que se requieran para ejercer la prestación laboral de que se trate y la pertenencia al grupo profesional correspondiente.

Artículo 79. Trabajos de superior categoría

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

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

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

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

5. Lo dispuesto en este artículo no será aplicable, salvo en lo que se refiere a la retribución en los supuestos de sustitución por servicio militar obligatorio, incapacidad laboral transitoria, maternidad, permiso y excedencias forzosas o especiales en los que la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado.

Artículo 80. Trabajos de inferior categoría

1. La empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador a realizar tareas correspondientes a una categoría profesional inferior a la suya por el tiempo imprescindible, y comunicándolo, a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere, no pudiendo el interesado negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique su formación profesional. En esta situación, el trabajador seguirá percibiendo la remuneración que, por su categoría y función anterior, le corresponda.

2. A un trabajador no se le podrá imponer la realización de trabajos propios de categoría inferior durante más de tres meses al año, mientras todos los trabajadores de la misma categoría no hayan rotado en la realización de dichas tareas. No se considerarán a efectos del cómputo los supuestos de avería o fuerza mayor.

3. Si el destino de inferior categoría profesional, hubiera sido solicitado por el propio trabajador, se 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 81. Personal de capacidad disminuida

1. El personal que, por edad u otra circunstancia, haya experimentado una disminución en su capacidad para realizar las funciones que le competen, podrá ser destinado por la empresa a trabajos adecuados a sus condiciones actuales, siempre que existan posibilidades para ello, asignándosele la clasificación profesional que le corresponda de acuerdo con sus nuevos cometidos, así como la remuneración correspondiente a su nueva categoría profesional.

2. Cuando en la empresa existan puestos disponibles para ser ocupados por trabajadores con capacidad disminuida, tendrán preferencia para desempeñarlos, a igualdad de condiciones, y en su caso, los trabajadores de la propia empresa en los términos expresados en el apartado anterior.

3. El trabajador que no esté conforme con su paso a la situación de capacidad disminuida o con la nueva categoría que se le asigne podrá interponer la oportuna reclamación ante la jurisdicción competente.

Artículo 82. Trabajos susceptibles de originar un perjuicio para la salud sin merma de la capacidad laboral

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

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

CAPÍTULO DÉCIMO. MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Artículo 83. Movilidad geográfica

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

Esta facultad deriva, por una parte, del carácter móvil del trabajo en las obras, como consecuencia inevitable de la temporalidad de la ejecución de las mismas, y a tenor de la excepción prevista en el art. 40.1 de E.T., y por otra, de la competencia atribuida al empresario en materia de ordenación del trabajo en el art. 33 de este Convenio.

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

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

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

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

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

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

Artículo 84. Preaviso y ejecutividad de la orden de desplazamiento

Si el desplazamiento es de duración inferior a un año, el empresario deberá preavisar por escrito al trabajador con una antelación mínima de tres días, haciendo constar las condiciones y duración prevista del desplazamiento. Si el desplazamiento es de duración superior a un año, el preaviso será de 15 días para la incorporación inicial del trabajador al nuevo puesto, sin perjuicio de que realice a su conveniencia el traslado de familia, muebles y enseres, a cuyos efectos el empresario facilitará y costeará los viajes necesarios a su localidad de origen.

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

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

Artículo 85. Descanso

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

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

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

Artículo 86. Dietas

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

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

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

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

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

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

Artículo 87. Locomoción

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

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

Artículo 88. Prioridad de permanencia

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

Artículo 89. Condiciones de trabajo en el centro de llegada o destino

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

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

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

Artículo 90. Obras de larga extensión

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

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

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

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

Artículo 91. Traslado de centro de trabajo

1. El traslado total o parcial de las instalaciones que no exija cambio de residencia habitual a los trabajadores afectados, será facultad del empresario, previo informe, en su caso, de los representantes legales de los trabajadores, que deberán emitirlo en el plazo de 15 días, a partir de aquél en que se les haya notificado la decisión correspondiente.

2. Si dicho traslado supusiera cambio de residencia habitual, a falta de aceptación, en su caso, por parte de los representantes legales de los trabajadores, habrá que estar, para poder llevarlo a efecto, a las restantes disposiciones establecidas, al respecto, en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores, y, en cuanto a sus condiciones, a lo previsto a tales efectos en este Convenio General del Sector.

Artículo 92. Residencia habitual

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

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

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

CAPÍTULO UNDÉCIMO. SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Artículo 93. Causas y efectos de la suspensión

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

- a) Mutuo acuerdo de las partes.
- b) Las consignadas validamente en el Contrato.
- c) Incapacidad laboral transitoria e invalidez provisional de los trabajadores.
- d) Maternidad de la mujer trabajadora, y adopción de menores de 5 años.
- e) Cumplimiento del servicio militar, obligatorio o voluntario, o servicio social sustitutivo.
- f) Ejercicio de cargo público representativo.
- g) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.
- h) Suspensión de empleo y sueldo, por razones disciplinarias.
- i) Fuerza mayor temporal.
- j) Causas económicas o tecnológicas que impidan la prestación y aceptación del trabajo.
- k) Excedencia forzosa.
- l) Ejercicio del derecho de huelga.
- m) Cierre legal de la empresa.

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

Artículo 94. Suspensión del contrato por causas de fuerza mayor temporal

1. A efectos de la causa de suspensión prevista en la letra i) de apartado 1 del artículo anterior, tendrán la consideración de fuerza mayor temporal, entre otras, siempre que resulten imprevisibles, o siendo previsibles, resulten inevitables, las situaciones siguientes:

- a) Imposibilidad de recepción de acopios, materiales o suministro de los mismos.
- b) Corte del suministro de energía, por causas ajenas a la empresa.
- c) Fenómenos climatológicos que impidan la normal realización de los trabajos.

d) Paralización de la obra o parte de ésta, por orden gubernativa, resolución administrativa u otras causas similares ajenas a la voluntad del empresario, sin perjuicio, de lo establecido, al respecto, para el contrato fijo de obra, en el presente Convenio.

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

Artículo 95. Excedencia forzosa

1. Los supuestos de excedencia forzosa previstos en la Ley darán lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo que motivó la excedencia, perdiéndose el derecho al reingreso si se solicita transcurrido este plazo.

2. La duración del contrato de trabajo no se verá alterada por la situación de excedencia forzosa del trabajador, y en el caso de llegar al término del contrato durante el transcurso de la misma, se extinguirá dicho contrato previa su denuncia o preaviso, salvo pacto en contrario.

Artículo 96. Excedencia voluntaria

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

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

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

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

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

Artículo 97. Causas y efectos de la extinción

En cuanto a la extinción del contrato de trabajo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y, en concreto, a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores en sus arts. 49 a 56, ambos inclusive, y a lo dispuesto en el art. 29 de este Convenio.

Artículo 98. Ceses

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

a) Durante el período de prueba, las empresas y los trabajadores podrán dar por terminado su contrato sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

b) En los contratos temporales, la extinción se producirá cuando transcurra el plazo de duración fijado en los mismos, previa su denuncia, en su caso.

c) En cuanto al contrato de fijo en obra, se estará a lo dispuesto al respecto en la regulación que del mismo se efectúa en este Convenio.

Artículo 99. Finiquitos

El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador deberá ser conforme al modelo que figura como Anexo I de este Convenio. La Confederación Nacional de la Construcción lo editará y proveerá de ejemplares a todas las organizaciones patronales provinciales.

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.

El recibo de finiquito, que será expedido por la organización patronal correspondiente, tendrá validez únicamente dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido.

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

En los supuestos de extinción de contrato por voluntad del trabajador no serán de aplicación los párrafos segundo y tercero de este artículo.

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

Artículo 100. Jubilación

Se reconocen tres clases distintas de jubilación:

A- JUBILACION VOLUNTARIA ANTICIPADA.

1. Los trabajadores que hayan cumplido sesenta y tres años y no tengan sesenta y cinco cuando soliciten la jubilación, y ésta sea posible, tendrá, derecho a la percepción de las indemnizaciones económicas que se establecen a continuación, en función de la edad del trabajador y de sus años de antigüedad en la empresa:

ANTIGUEDAD	EDAD	MESES.	
------------	------	--------	--

EN LA EMPRESA		INDEMNIZACION
2 A 5)		2
6 A 10)	63	3
11 A 20)		4
21 A 30)		5
MAS DE 30)		6
2 A 5)		1
6 A 10)		2
11 A 20)	64	3
21 A 30)		4
MAS DE 30		5

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

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

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

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

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

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

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

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

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

B- JUBILACION ANTICIPADA A LOS 64 AÑOS COMO MEDIDA DE FOMENTO DE EMPLEO:

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

C- JUBILACION FORZOSA:

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

CAPÍTULO DUODÉCIMO. FALTAS Y SANCIONES

Artículo 101. Clases de faltas

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

Artículo 102. Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.
2. La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del centro o del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como grave o muy grave.
4. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
5. La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave.
6. Pequeños descuidos en la conservación del material.
7. No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.

8. La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros o jefes.
9. Las faltas de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros, e, incluso, a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.
10. Permanecer en zonas o lugares distintos de aquéllos en que realice su trabajo habitual sin causa que lo justifique, o sin estar autorizado para ello.
11. Encontrarse en el local de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral.
12. La inobservancia de las normas en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo, 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 el teléfono para asuntos particulares, sin la debida autorización.

Artículo 103. Faltas graves

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad en un mes, o hasta 3 cuando el retraso sea superior a 15 minutos, en cada una de ellas, durante dicho período, y sin causa justificada.
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 terceras.
4. La simulación de supuestos de incapacidad laboral transitoria o accidente.
5. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.
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 podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros de trabajo o para terceros.
13. No advertir, inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien lo represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales.
14. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
15. La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.
16. La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.

Artículo 104. Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de tres meses o de veinte durante seis meses.
2. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa o motivo que lo justifique.
3. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo durante el desarrollo de su actividad laboral.
4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.
5. La embriaguez y la toxicomanía habitual durante el trabajo, si repercuten negativamente en el mismo.
6. La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la empresa.
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 Seguridad e Higiene en el trabajo cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.
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, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.

Artículo 105. Sanciones aplicación

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

A) Faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.

B)- Faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días.

C)- Faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 16 días a 90 días.
- b) Despido.

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

- a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.
- b) La categoría profesional del mismo.
- c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

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

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

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

Artículo 106. Otros efectos de las sanciones

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

TÍTULO II. REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 107. Representación unitaria

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

a) Dada la movilidad del personal del Sector de la Construcción, y de conformidad con el art. 69.1 del Estatuto de los Trabajadores, se pacta que la antigüedad mínima en la empresa para ser elegible queda reducida a tres meses.

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

En caso de que se produzca un incremento de la plantilla, se podrán celebrar elecciones parciales, en los términos establecidos en el art. 15 del Real Decreto 1311/1986. Si por el contrario, hubiera una disminución, procederá la celebración de nuevas elecciones, salvo que los Sindicatos o grupos de trabajadores representados acuerden otra forma de proceder a la reducción.

Artículo 108. Representación Sindical

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

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

b) Los Delegados Sindicales, de acuerdo con el sindicato al que pertenezcan, tendrán derecho a la acumulación de horas retribuidas por el ejercicio de sus funciones, en uno o varios de ellos, sin rebasar el máximo total de horas legalmente establecido.

Artículo 109. Responsabilidad de los sindicatos

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

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición Transitoria Primera

1. Los contratos de trabajo suscritas con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio, pasarán a regirse en todos sus aspectos, por lo establecido en este última.

2. En tanto no se produzca la incorporación al presente convenio de la clasificación profesional prevista en el art. 32 estará vigente lo dispuesto sobre la materia en la Ordenanza Laboral de la Construcción de 28.8.70. y, especialmente, el art. 100 y el Anexo II de la misma.

3. Hasta dicha incorporación, permanecerá vigente la siguiente tabla de niveles:

I - Personal Directivo.

II - Personal Titulado Superior.

III - Personal Titulado Medio, Jefe Administrativo 1ª, Jefe Sec. Org. 1ª.

IV - Jefe de Personal, Ayudante de Obra, Encargado General de Fábrica, Encargado General.

V - Jefe Administrativo de 2ª, Delineante Superior, Encargado General de Obra, Jefe de Sección de Organización Científica del Trabajo de 2ª, Jefe de Compras.

VI - Oficia) Administrativa de 1ª, Delineante de 1ª, Jefe o Encargado de Taller, Encargado de Sección de Laboratorio. Escultor de Piedra y Mármol, Práctico de topografía de 1ª, Técnico de Organización de 1ª.

VII - Delineante de 2ª, Técnico de Organización de 2ª, Práctico Topografía de 2ª, Analista de 1ª, Viajante, Capataz, Especialista de Oficio.

VIII - Oficial Administrativo de 2ª, Corredor de plaza, Oficial 1ª de Oficio, Inspector de Control, Señalización y Servicios, Analista de 2ª.

IX - Auxiliar Administrativo, Ayudante Topográfico, Auxiliar de Organización, Vendedores, Conserje, Oficial de 2ª de Oficio.

X - Auxiliar de Laboratorio, Vigilante, Almacenero, Enfermero, Cobrador, Guarda-Jurado, Ayudantes de Oficio, Especialistas de 1ª.

X) - Especialistas de 2ª, Peón Especializado.

XI) - Peón Ordinario, Limpiador/a.

XII) - Botones y Pinches de 16 a 18 años.

Disposición Transitoria Segunda

1. Al objeto de adaptar la retribución de pagas extraordinarias y vacaciones a lo dispuesto en el presente Convenio General, en los convenios provinciales se procederá de la siguiente forma:

- La retribución de vacaciones actualmente existente en las tablas salariales de los Convenios provinciales, se incrementará en el 17%.
- La cantidad así obtenida, se adicionará al importe de todas las pagas extraordinarias: La suma de dichos conceptos, se dividirá entre tres. El cociente será la cuantía de cada una de las pagas extraordinarias y de la retribución de vacaciones.
- Sobre estas cuantías operará el incremento salarial pactado.

2. Esta disposición será de aplicación por una sola vez y, en la primera negociación de cada convenio provincial que tenga lugar después de la entrada en vigor de esta Convenio General.

DISPOSICIONES FINALES

Disposición Final Primera. Seguridad e higiene en el trabajo y médicos de empresa

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

2. En tanto no se produzca esta incorporación, continuará vigente lo dispuesto sobre la materia en la Ordenanza Laboral de la Construcción de 28-8-70, en su Capítulo XVI.

3. Las partes signatarias acuerdan constituir la Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad e Higiene, integrada por 10 miembros, designados cuatro por cada una de las partes, oficial y empresarial, en la forma que decidan las respectivas organizaciones.

Serán funciones de esta Comisión:

- Recabar del Ministerio de Trabajo y de los Gobiernos Autónomos el reconocimiento oficial como interlocutor social Sectorial en materia de Seguridad e Higiene, tanto en su aspecto legislativo como en el desarrollo de planes y medidas formativas.

- Estudiar y acordar los mecanismos oportunos de coordinación de la información provincial en materia de siniestralidad en el Sector, que suministrarán las comisiones específicas provinciales o, en su defecto, las comisiones paritarias de los convenios.

- Promover cuantas medidas considere tendentes a mejorar la situación del Sector en esta materia, teniendo como objetivo fundamental el extender la preocupación por la Seguridad a todos los niveles, fomentando campañas de mentalización, etc ...
- Acometer las gestiones necesarias para obtener los medios que le permitan desarrollar sus funciones con la eficacia adecuada.
- Elaborar las normas que en esta materia han de sustituir a lo dispuesto en el Capítulo XVI de la Ordenanza Laboral de 28-8-70.
- Cuantas otras funciones acuerde la propia Comisión atribuirse, encaminadas al mejor cumplimiento de sus fines.

Disposición Final Segunda. Procedimientos arbitrales

Las partes declaran que es deseable la instauración de sistemas arbitrales para la resolución de los conflictos sectoriales, por lo que la Comisión Paritaria de este Convenio designará un Comité de composición igualmente paritaria, que se encargará de elaborar un estudio que incluya las materias que se sujetarán al arbitraje, forma de determinación del árbitro o, en su caso, Comisión Arbitral y procedimiento de actuación y otros aspectos que considere de interés a este respecto.

Una vez terminado el estudio lo someterá a la aprobación de la citada Comisión Paritaria, y, si fuera aprobado por ésta, se incorporará como Anexo al Presente Convenio, formando parte del mismo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Disposición Adicional. Creación de un organismo paritario

1. Es deseo de las partes firmantes de este Convenio incorporar al mismo conceptos e ideas de política social que permitan alcanzar, en un marco de dignidad, la posibilidad de relaciones laborales estables y más justas.

Y la mejor forma es aunar esfuerzos de todos los factores de la empresa bajo una institución reglamentada, en cuya gestión intervengan de forma paritaria empresarios y trabajadores, alejando así el fantasma de la desconfianza.

La finalidad básica de esa institución será prestar servicios encaminados a profesionalizar y dignificar los distintos oficios y empleos del Sector de la Construcción.

Para dar unidad y homogeneidad a los servicios a prestar, en un sector en el que la movilidad y temporalidad del trabajo son conaturales, resulta lo más adecuado la creación de una institución única y de ámbito estatal, y por ello debe constituirse en este Convenio General del Sector.

2. En consecuencia y para gestionar la prestación de los servicios a los trabajadores y empresas comprendidos en el ámbito de este Convenio las representaciones empresarial y oficial firmantes acuerdan constituir un organismo paritario que tendrá como ámbito la totalidad del territorio del Estado Español.

Las partes firmantes determinarán la forma jurídica del Organismo Paritario que se crea y aprobarán los estatutos que establezcan los órganos de gobierno del mismo antes del 31 de Diciembre de 1992 y una vez aprobados por la Comisión Paritaria del Convenio, pasarán a formar parte integrante del mismo.

La junta de gobierno del Organismo Paritario, antes del 31-12-92, aprobará el reglamento de funcionamiento del mismo, así como el de las prestaciones que en este artículo se crean, con el fin de que la puesta en marcha del citado organismo tenga lugar a partir del 1º de Enero de 1993.

Una vez aprobados por la Comisión Paritaria del Convenio, pasarán a formar parte integrante del mismo.

3. Las partes firmantes del presente Convenio encomiendan al Organismo Paritario el estudio, programación y desarrollo de los servicios a los trabajadores y empresas del sector, que a continuación se indican:

- a) Fomento de la Formación Profesional.
- b) Fomento de la investigación, desarrollo y promoción de actuaciones tendentes a la mejora de la salud laboral y seguridad en el trabajo.
- c) Prestaciones por permanencia en el Sector.

Este último fin entrará en vigor el 1 de enero de 1996 en todo el territorio nacional. Las partes decidirán el ámbito personal de las prestaciones por permanencia así como el nivel de protección de las mismas, atendiendo al satisfactorio cumplimiento por el Organismo Paritario de los otros fines.

4. El patrimonio del Organismo Paritario se constituye con:

- a) Dotación inicial fundacional de las partes firmantes del Convenio.
- b) Las cantidades que puedan aportar a este fin específico las personas físicas o jurídicas con especial mención de las Empresas, los Trabajadores y/o las Administraciones Públicas.
- c) Las inmovilizaciones adecuadas de los recursos gestionados siempre que ello redunde en una mejor administración de los mismos por decisión de Organo Rector.

5. La financiación del Organismo Paritario se nutrirá fundamentalmente de aportaciones de Administraciones Públicas, más una aportación complementaria a cargo de las empresas que no podrá superar el 0,1% de la masa salarial, establecida ésta sobre la misma base de cálculo de las cuotas de la Seguridad Social, y que se abonará, a partir de 1 de enero de 1993.

El Régimen Económico del Organismo Paritario se acomodará a la naturaleza jurídica de la Institución que personifique los fines.

6. El Presidente del Organismo Paritario lo será siempre el de la Confederación Nacional de la Construcción (CNC).

Las decisiones de los. Organos Rectores del Organismo Paritario se adoptarán por unanimidad. Cada parte, empresarial y sindical, tendrá un solo voto, con independencia del número de personas que compongan los Organos Rectores.

Cuando existan discrepancias las partes se someterán a un arbitraje imparcial.

7. La Fundación Laboral de la Construcción del Principado de Asturias decidirá su integración en el Organismo Paritario de ámbito nacional pactado, manteniendo su autonomía hasta tanto se acuerde entre ambos organismos su unificación formal.

ANEXO I. MODELO DE RECIBO DE FINIQUITO DE LA RELACIÓN LABORAL

Nº

RECIBO FINIQUITO.

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

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

..... a de de

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

Este documento tiene una validez de 15 días naturales a contar desde la fecha de su expedición por

Fecha de la expedición.

SELLO

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

(1) Indique «SI» o 'NO», según la decisión que, al respecto, adopte el trabajador.

ANEXO II. 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.
- Portlandista de obra.
- Pocería.

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

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

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

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

Regeneración de playas.

Movimiento de tierras.

Carpintería utilizada por las empresas de la construcción, bien sea en las obras o en sus talleres; sin embargo, no será de aplicación este Convenio a aquellos talleres de carpintería que 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 aguas, colocación de tuberías y elementos accesorios de las mismas; apertura y cierre de zanjas y sus reparaciones, incluyendo las que se realizan para cualquier clase de instalaciones de suministros, tales como gas, teléfonos, eléctricas..., cuando sea empleado, principalmente, personal de construcción y obras públicas.

- La confección de cañizos y cielos rasos.
- Las empresas inmobiliarias, incluidas las cooperativas de viviendas.
- Las empresas dedicadas al estudio, planteamiento y construcción de obras públicas y particulares carreteras, viaductos, túneles, autopistas, pasos elevados; o simplemente a la realización de las obras indicadas.
- La promoción o ejecución de urbanizaciones.
- La promoción de la edificación de inmuebles de cualquier género.
- Empresas dedicadas a cimentaciones y las que realicen sondeos para la construcción principalmente.
- Empresas cuya actividad principal consista en el alquiler de maquinaria y equipo para la construcción, con el personal para su manejo.
- Empresas de rehabilitación, mantenimiento y demolición de obras.
- Talleres de fabricación de ferralla, cuyo destino principal sea para la construcción.

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

En desarrollo de lo dispuesto en el apartado b) del art. 13 de este Convenio, son de aplicación sus preceptos al personal de embarcaciones, artefactos flotantes y explotaciones de ferrocarriles auxiliares de las obras de puertos y, en general, a todos aquellos trabajadores empleados en la construcción o reparación de los mismos, así como las ampliaciones, modificaciones y excepciones que se establezcan para este grupo siempre y cuando el trabajo del mismo se efectúe de manera exclusiva para la construcción y reparación de los puertos.

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

En desarrollo de lo dispuesto en el apartado c) de art. 13, de este Convenio, son aplicables sus preceptos a las relaciones de trabajo en las Empresas dedicadas a la explotación de canteras, graveras y areneras, para la obtención de piedra para la construcción y tierras silíceas refractarias y demás industriales, bien explotadas a cielo abierto, galerías o minas que no se exploten como industria auxiliar de otra principal que se halle reglamentada.

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

d) Las de Cemento.

En desarrollo de lo dispuesto en el apartado d) del art. 13 de este Convenio se regularán por sus normas las relaciones de trabajo en las industrias de fabricación de cemento Portland, cemento natural, cementos especiales y cales hidráulicas.

Abarca también a las canteras explotadas directamente por las Empresas, a las centrales eléctricas que posean y produzcan energía para su consumo propio y a sus almacenes de venta.

e) Las de Yesos y Cales.

En desarrollo de lo dispuesto en el apartado e) del art. 13 de este Convenio, se regularán por sus normas las relaciones de trabajo en las industrias de fabricación de yeso de cal grasa y escayola.

f) Las de Cerámica artística e industrias del azulejo que, a la entrada en vigor del presente Convenio no estén afectadas por otro Convenio Estatal.

En desarrollo de lo dispuesto en el apartado f) del art. 13 de este Convenio, se regularán por sus normas las industrias de fabricación de azulejos corrientes y artísticos y cerámica artística, que no estén afectadas por otro Convenio Estatal.

g) El Comercio de la Construcción mayoritario y exclusivista.

En desarrollo de lo dispuesto en el apartado g) del art. 13 de este Convenio, se regularán 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.