

## DISPOSICIONES GENERALES CIUDAD DE CEUTA

### Delegación del Gobierno en Ceuta Área de Trabajo e Inmigración

**226.-** VISTO el texto del Acta del Convenio Colectivo de la CONSTRUCCION DE LA CIUDAD DE CEUTA, para el periodo 01.01.2012 a 31.12.2012, que fue suscrito con fecha 29 de noviembre del 2012, modificado con fecha 09 de enero de 2013 de una parte los representantes de la Confederación de Empresarios de Ceuta, y de otra las Centrales Sindicales UGT y CC.00. en representación de los Trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos.

#### ESTA DELEGACIÓN DEL GOBIERNO

#### ACUERDA

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de las normas de rango superior en la ejecución de dicho Convenio Colectivo

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Ciudad.

Ceuta, a 18 de enero de 2013.- EL DELEGADO DEL GOBIERNO.- Fdo.: Francisco Antonio González Pérez.

ASISTENTES Por Unión General Trabajadores

Eloy Verdugo Guzmán Jalal Ben Sobih  
Liasin Ahmed Zaglul  
Por Comisiones Obreras  
Juan Antonio Alonso Sedano

Por la Confederación de Empresarios de Ceuta  
Cristóbal Chaves Muñoz  
José Pérez Molina  
Pedro A. Contreras López (como Asesor)  
Alejandro Ramírez Hurtado

En Ceuta, siendo las 20,00 horas del día 09 de enero de 2013, se reúnen las personas arriba reseñadas al objeto de proceder a la subsanación de las incidencias detectadas tras el control de legalidad realizado por la Autoridad Laboral de Ceuta referente al Convenio Colectivo de Construcción de la Ciudad de Ceuta.

Se aprueba por unanimidad el texto que acompaña al presente Acta y se mandata a la remisión del texto definitivo especialmente al Secretario de la Confederación de Empresarios de Ceuta, Don Alejandro Ramírez Hurtado para que proceda a la remisión del Convenio a la Autoridad Laboral de Ceuta por medios telemáticos, con amplias facultades de subsanación, pero que bajo ningún concepto puedan suponer una modificación de lo acordado en el texto final del Convenio.

Sin más asuntos que tratar, se da por concluida la reunión, en el lugar y fecha arriba indicados.

### CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR CONSTRUCCIÓN PARA LA CIUDAD DE CEUTA

#### CAPITULO I

#### TITULO I

#### DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1º.- **Ámbito Territorial.**

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todas las empresas incluidas en su ámbito funcional que radiquen o desarrollen su actividad en la ciudad de Ceuta.

Art. 2º.- **Ámbito Funcional.**

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

- Las dedicadas a la construcción y obras públicas.
- La conservación y mantenimiento de infraestructuras.
- Embarcaciones, artefactos flotantes y ferrocarriles auxiliares de obras y puertos.
- Canteras, areneras, graveras y la explotación de tierras industriales.
- El comercio de la Construcción mayoritario y exclusivista.

2º.- Las actividades que integran el campo de aplicación de este Convenio se relacionan y detallan a título enunciativo y no exhaustivo, en el Anexo I del Convenio General del Sector de la Construcción.

Art. 3º.- **Ámbito Personal.**

La normativa de este convenio será de obligado cumplimiento para todas las empresas, entidades públicas y trabajadores de las actividades enumeradas en el artículo anterior.

No obstante, se excluye del ámbito del presente Convenio al personal de alta dirección, conforme a lo establecido en el RD 1382/85 de 1 de agosto, cuya relación laboral se regirá por su contrato de trabajo y por la normativa especial que le resulta de aplicación.

Art. 4º.- **Ámbito Temporal.**

Con independencia de la fecha de publicación en el Boletín Oficial de Ceuta, el presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2.012 y tendrá una vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2.012.

Cualquiera de las partes firmantes del Convenio, podrá solicitar por escrito a la otra, la revisión del mismo, con un mínimo de tres meses de antelación al vencimiento del mismo. La parte que formule la denuncia deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenidos que comprenda la revisión solicitada. La negociación del nuevo Convenio, una vez denunciado el anterior, deberá comenzar en el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación de la denuncia, constituyéndose en ese plazo la comisión negociadora.

#### Art. 5.- Comisión Paritaria.

Estará integrada por representantes de las Empresas y los Sindicatos firmantes del presente Convenio. Cada una de las partes podrá contar, además, con los asesores que estimen conveniente en cada momento.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que sea convocada por alguna de las partes. La convocatoria deberá hacerse con tres días hábiles de antelación y por escrito en el que deberá constar el orden del día.

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
- b) Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- c) A instancias de alguna de las partes, media y/o intentar conciliar, en su caso, previo acuerdo de éstas, a solicitud de las mismas y en su ámbito respectivo, arbitrar en cuantas decisiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente convenio.
- d) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del presente Convenio.
- e) La constante evolución tanto del marco de las relaciones de trabajo como de la situación y perspectivas de la actividad constructora junto con los frecuentes cambios normativos, hacen necesario que la Comisión Paritaria lleva a cabo las funciones de adaptación del Convenio a la realidad económica y social del sector, así como a los cambios normativos que pudieran producirse. Por todo ello, la Comisión Paritaria, cuando concurren circunstancias relevantes que a su juicio lo hagan necesario, llevará a cabo las adaptaciones que requiera el Convenio durante su vigencia, e incluso modificarlo, respetando siempre la estructura y articulación de la negociación colectiva del sector, prevista en los artículos 11 y 12 del V Convenio Colectivo de la Construcción.

f) Las funciones previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores relativas al procedimiento de inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en este Convenio.

g) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio-

## TITULO II

### INAPLICACION DE CONDICIONES DE TRABAJO

#### Art. 6.- Concepto.

Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en este sector, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquél y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del Convenio sobre determinadas condiciones de trabajo. Dichas medidas tendrán por objeto la inaplicación temporal y efectiva del Convenio, todo ello dentro del marco legal y convencional establecido.

#### Art. 7.- Materias aplicadas.

A tal efecto, la inaplicación o suspensión temporal podrá afectar a las siguientes materias, y todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores:

- a) Régimen Salarial
- b) Horario, distribución de la jornada y del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- O Sistemas de remuneración.
- g) Mejoras voluntarias de Seguridad Social.

#### Art. 8.- Causas.

Se podrá proceder a la inaplicación, en los términos regulados en el presente artículo, cuando la empresa alternativamente tenga una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas puedan verse afectadas negativamente, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo; estas causas se entenderá que concurren, entre otros supuestos, cuando el "resultado de explotación por empleado" (es decir dicho resultado dividido entre el número de empleados promedio de empleados equivalente a jornada completa del correspondiente periodo) o de "ventas" a nivel nacional de la empresa en el último ejercicio, o en los doce últimos meses sea inferior en un 12 por ciento al promedio del resultado de explotación por empleado o ventas en el respectivo ejercicio anterior o en los últimos doce meses precedentes a los últimos tomados, considerándose por tanto que existe una causa objetiva para la inaplicación.

A efectos indemnizatorios, en los casos de extinciones derivadas del artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores o de despidos reconocidos o declarados improcedentes por causas ajenas a la voluntad del trabajador durante la inaplicación del Convenio se tomará como base del salario el que se debería percibir en el caso de que se inaplicase el Convenio.

Art. 9.- Procedimiento.

1.- Las empresas en las que concurran algunas de las causas de inaplicación previstas en el artículo anterior comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse a la misma. En los supuestos de ausencia de representantes de los trabajadores en la empresa, se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos del sector que estuvieran legitimados para formar parte de la Comisión Negociadora del Convenio, salvo que los trabajadores atribuyan su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores. En ambos casos, se comunicará el inicio del procedimiento a la Comisión Paritaria del Convenio.

2.- El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un periodo de consultas con la representación de los trabajadores, o comisión designada o las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del Comité de Empresa o entre los delegados de personal.

Dicho periodo, que tendrá una duración no superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, debiendo facilitar la empresa junto con la comunicación citada en el párrafo anterior, la documentación que avale y justifique su solicitud; entre otra posible y a meros efectos enunciativos se señala la siguiente: Memoria explicativa, Cuentas auditadas y/o presentadas en el Registro Mercantil, Balance de situación y cuenta de resultados y Avance de cuentas anuales previstas, o en defecto de la anterior la documentación de carácter similar que se adecue a las concretas circunstancias de la empresa.

Si la inaplicación se fundamenta en el indicado porcentaje de descenso sobre el "Resultado de Explotación" o de "ventas" se deberá aportar la documentación de la cual se desprenda la situación de la empresa y que deberá estar necesariamente auditada o, en su caso, inscrita en el Registro Mercantil.

3.- Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que concurre alguna de las posibles causas identificadas como de inaplicación en el artículo anterior y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo afectado, quien a su vez remitirá copia del mismo a la Comisión Paritaria Estatal. El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud, según sean las materias afectadas, tanto la retribución a percibir por los trabajadores, como en su

caso, la concreción de las restantes y posibles materias inaplicadas.

Junto con la determinación y concreción mencionadas, el acuerdo deberá establecer, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una progresiva convergencia hacia la recuperación de las posibles materias afectadas por la inaplicación. En ningún caso dicha inaplicación podrá tener una duración superior a tres años.

El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las distintas y posibles materias afectadas no podrá suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género, así como las establecidas en materia de "jornada" y "horario y distribución de tiempo de trabajo" en la Ley para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

4.- En caso de desacuerdo, y una vez finalizado el periodo de consultas, las partes remitirán a la Comisión Paritaria del Convenio la documentación aportada, acompañada de las alegaciones que respectivamente hayan podido realizar. La Comisión, una vez examinados los documentos aportados, deberá pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no algunas de las causas de inaplicación previstas en los puntos anteriores. Si se considera necesario, la Comisión recabará la documentación complementaria que estime oportuna así como los asesoramientos técnicos pertinentes.

Dado que la inaplicación de condiciones de trabajo, es materia reservada al ámbito estatal, la Comisión Paritaria Estatal, cuando así lo considere necesario y previa audiencia de las partes, podrá intervenir en la tramitación y/o resolución final que pueda adoptarse sobre las solicitudes planteadas ante las Comisiones Provinciales, disponiendo de un plazo máximo de 7 días para resolver la inaplicación solicitada, debiendo adaptarse los acuerdos por unanimidad. Igualmente, deberá determinar con exactitud las materias afectadas por la inaplicación, así como determinar y concretar tanto sus términos como el calendario de la progresiva convergencia hacia el retorno de las condiciones suspendidas, como el plazo máximo de inaplicación.

5.- En el supuesto de que la Comisión Paritaria competente no alcance acuerdo, las partes se someterán a un arbitraje vinculante en cuyo caso, el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodos de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en su caso a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

## CAPITULO II

## CONDICIONES GENERALES DE INGRESO

## Art. 10°.- Ingreso en el Trabajo.

1.- La admisión del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones generales vigentes sobre colocación, así como las disposiciones especiales según el tipo de trabajo o circunstancias del trabajador.

2.- Las empresas están obligadas a comunicar a los servicios públicos de empleo, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación el contenido de los contratos de trabajo que celebren o las prórrogas de los mismos, deban o no formalizarse por escrito.

3.- Asimismo, la empresa deberá enviar o remitir a los citados servicios la copia básica de los contratos de trabajo, previamente entregada a la representación de los trabajadores si la hubiere. En todo caso, se le entregará una copia completa del contrato al trabajador contratado.

4.- Se prohíbe emplear a trabajadores menores de 18 años para la ejecución de trabajos en las obras, sin perjuicio de lo establecido para los contratos para formación.

5.- La acreditación de la categoría profesional por la Tarjeta Profesional de la Construcción no obliga a la empresa a la contratación del trabajador con esa categoría.

## Art. 11°.- 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 control de salud, según se establece en el artículo siguiente.

3.- Una vez considerado apto, el trabajador contratado deberá, deberá aportar para la formalización del contrato de trabajo.

## Art. 12°.- Vigilancia y Control de la Salud.

1.- La empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo, tanto en el momento previo a la admisión como con carácter periódico.

2.- Los reconocimientos periódicos posteriores al de admisión será de libre aceptación para el trabajador, si bien, a requerimiento de la empresa, deberá firmar la no aceptación cuando no desee someterse a dichos reconocimientos. No obstante, previo informe de la representación de los trabajadores, la empresa podrá establecer el carácter obligatorio del reconocimiento en lo supuestos en que sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo,

para los demás trabajadores o para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa. En particular, la vigilancia de la salud será obligatoria en todos aquellos trabajos de construcción en que existan riesgos por exposición a amianto, en los términos previstos en el Real Decreto 396/2006, de 31 de marzo, por el que se establecen las Disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los trabajos con riesgo de exposición al amianto.

3.- En ningún caso, los costes de estos reconocimientos médicos podrán ser a cargo del trabajador, y en los periódicos, además, los gastos de desplazamiento originados por los mismos serán a cargos de la respectiva empresa, quien podrá concertar dichos reconocimientos con entidades que cuenten con personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

## Art. 13°.- Período de Prueba.

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

Técnicos titulados

Superiores y Medios:

Empleados:

Niveles III (excepto Titulados Medios), IV y V:	6 meses
Niveles VI al X:	3 meses
Resto del personal:	2 meses
Resto del personal:	15 días naturales

Personal operario:

Encargados y capataces: 1 mes

Resto del 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.

4.- Los titulares de la Tarjeta Profesional de la Construcción expedida por la Fundación Laboral de la Construcción con contrato de fijo de obra u otra modalidad de contrato temporal, estarán exentos del periodo de prueba para los trabajos de su categoría profesional, siempre que conste en su Tarjeta Profesional haber acreditado su cumplimiento en cualquier empresa anterior.

## CAPITULO III CONTRATACIÓN

## Art. 14º.- Contratación.

El ingreso al trabajo <que podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, disposiciones complementarias y en el Convenio General de la Construcción>, será para un puesto de trabajo concreto. Éste viene determinado por las tareas o funciones que desempeñe el trabajador, la categoría profesional que le corresponda dentro de la clasificación vigente y por el centro de trabajo donde se desempeñe la actividad, de manera que cualquier modificación en alguno de los factores anteriores constituye un cambio de puesto de trabajo.

## Art. 15º.- Contrato Fijo en Plantilla.

1.- Es el que conciertan empresario y trabajador para la prestación laboral de éste en la Empresa por tiempo indefinido. Esta será la modalidad normal de contratación a realizar por empresarios y trabajadores en todos los centros de trabajo de carácter permanente.

2.- Con el objeto de fomentar la contratación indefinida, se podrá usar esta modalidad contractual en los supuestos previstos en la legislación vigente.

## Art. 16º.- Contrato fijo de Obra.

1.- La Disposición Adicional Primera, apartado 2 de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo y la Disposición Adicional Tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, Reguladora de la Ley de la Subcontratación en el sector de la Construcción, otorgan a la negociación Colectiva de ámbito estatal la facultad de adaptar al sector de la construcción el contrato de obra o servicio determinado, regulado con carácter general en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores. De acuerdo con ello, la indicada adaptación se realiza mediante el presente contrato que, además de los restantes caracteres que contiene, regula de forma específica el artículo 15.1 a) y el artículo 49 c) del Estatuto de los Trabajadores para el sector de la construcción.

2.- Este contrato se concierta con carácter general para una sola obra, con independencia de su duración, y terminará cuando finalicen los trabajos del oficio y categoría del trabajador en dicha obra. Su formalización se hará siempre por escrito. Por ello, y con independencia de su duración, no será de aplicación lo establecido en el párrafo primero del artículo 15 1. a) del Estatuto de los Trabajadores, continuando manteniendo los trabajadores la condición de <fijos de obra>, tanto en estos casos como en los supuestos de sucesión empresarial del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores o de subrogación.

3.- Sin embargo, manteniéndose el carácter de un único contrato, el personal fijo de obra, sin perder dicha condición de fijo de obra, podrá prestar servicios a una misma empresa en distintos centros de trabajo de la Ciudad de Ceuta, siempre que exista acuerdo expreso para cada uno de los distintos centros de traba-

jo sucesivos, durante un periodo máximo de tres años consecutivos, salvo que los trabajos de su especialidad en la última obra se prolonguen más allá de dicho término, suscribiendo a tal efecto el correspondiente documento según el modelo que figura en el Anexo II del Convenio General de la Construcción, y devengando los conceptos compensatorios, que en su caso, pudieran corresponder por los desplazamientos. En este supuesto y con independencia de la duración total de la prestación, tampoco será de aplicación lo establecido tanto en el apartado 1 a) párrafo primero del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, como en el apartado 5, continuando manteniendo los trabajadores, como se ha indicado, la condición de <fijos de obra>.

4.- Teniendo en cuenta la especial configuración del sector de la construcción y sus necesidades, no se producirá sucesión de contratos por la concertación de diversos contratos fijos de obra para diferentes puestos de trabajo en el sector, teniendo en cuenta la definición de puesto de trabajo dada en el Convenio General de la Construcción, y por tanto no será de aplicación lo dispuesto en el párrafo 5º del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

5.- Por tanto, la contratación, con o sin solución de continuidad, para diferente puesto de trabajo mediante dos o más contratos fijos de obra con la empresa o grupo de empresas en el periodo y durante el plazo establecido en el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores no comportará la adquisición de la condición establecida en dicho precepto. A tales efectos nos encontraremos ante puestos de trabajo diferentes, cuando se produzca la modificación en alguno de los factores determinados en el artículo 22 del Convenio General de la Construcción. La indicada adquisición de condición tampoco operará en el supuesto de producirse bien la sucesión empresarial establecida en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores o la subrogación recogida en el artículo 27 del referido Convenio.

6.- El cese de los trabajadores deberá producirse cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra hagan innecesario el número de los contratados para su ejecución, debiendo reducirse éste de acuerdo con la disminución real del volumen de obra realizada. Este cese deberá comunicarse por escrito al trabajador, con una antelación de quince días naturales. No obstante el empresario, podrá sustituir este preaviso, por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, calculada sobre los conceptos salariales de la tabla del presente Convenio, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo del salario con la liquidación correspondiente al cese.

7.- Si se produjera la paralización temporal de una obra por causa imprevisible para el empresario y ajena a su voluntad, tras darse cuenta por la empresa a la representación de los trabajadores del centro, o en su defecto, a la Comisión Paritaria local, operarán la

terminación de obra y cese previstos en el supuesto precedente, a excepción del preaviso. 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 tercero de este artículo. Este supuesto no podrá ser de aplicación en caso de paralización por conflicto laboral.

8.- En todos los supuestos regulados en el presente artículo, se establece una indemnización por cese del 7 por ciento calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio devengados durante la vigencia del contrato .

#### Art. 17.- Otras Modalidades de Contratación.

1.- Los trabajadores que formalicen contratos de duración determinada, por circunstancia de la producción o interinidad, tendrán derecho, una vez finalizado el contrato correspondiente por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización de carácter no salarial por cese del 7 por 100 calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del presente Convenio, devengados durante la vigencia del contrato.

2.- También podrá concertarse el contrato de duración determinada previsto en el apartado 1.b) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, contrato cuya duración máxima será de doce meses en un periodo de dieciocho meses, computándose dicha duración desde que se produzca la causa que justifica su celebración. En tal supuesto, se considerará que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato, cuando se incremente el volumen de trabajo o se considere necesario aumentar el número de personas que realicen un determinado trabajo o presten un servicio.

3.- En lo referente a los contratos de puesta a disposición con empresas de Trabajo Temporal, se estará a lo dispuesto en el artículo 25 del Convenio General de la Construcción.

#### Art. 18.- Contratos para la Formación y el Aprendizaje.

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

2.- El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo, adecuado desempeño de un oficio o puesto de trabajo cualificado en el sector de la construcción.

3.- El contrato para la formación y el aprendizaje se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 25 años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas. El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad,

4.- No podrán ser contratados bajo esta modalidad por razón de edad, los menores de dieciocho años para los oficios de vigilante, pocero o entibador, ni para aquellas tareas o puestos de trabajo que expresamente hayan sido declarados como especialmente tóxicos, penosos, peligrosos e insalubres.

5.- La duración mínima del contrato será de un año y máxima de dos, si bien podrá prorrogarse por doce meses más para los contratos a los que se refieren los apartados 3 y 4 precedentes, o cuando ello sea necesario en atención a las necesidades del proceso formativo del trabajador en los términos que se establezcan por las normas vigentes, o en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas de acuerdo con lo dispuesto en el presente Convenio, o cuando se celebre con trabajadores que no hayan obtenido el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria.

Cuando se celebre por un plazo inferior al máximo establecido, podrá prorrogarse antes de su terminación por acuerdo entre las partes, una o más veces, por periodos no inferiores a seis meses, sin que el tiempo acumulado, incluido el de las prórrogas, pueda exceder del referido plazo máximo. Cuando su duración sea superior a un año, la parte que formule la denuncia del mismo estará obligada a notificar a la otra su terminación con una antelación mínima de quince días.

6.- La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas, que deberán comenzar en el plazo máximo de cuatro meses a contar desde la fecha de la celebración del contrato. Igualmente, la formación en los contratos para la formación y el aprendizaje que se celebren con trabajadores que no hayan obtenido el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria deberá permitir la obtención de dicho título.

7.- Expirada la duración del contrato, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa para la misma actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato, pero sí a una distinta. No se podrán celebrar contratos para la formación o aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al

contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

8.- El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75 por ciento durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el Convenio colectivo. Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos previstos en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores, ni realizar trabajos nocturnos ni a turnos.

9.- La retribución de los contratados para la formación se ajustará a los siguientes porcentajes, aplicables al salario del Nivel IX de las tablas del Convenio, y referidos a una jornada del 100 por 100 de trabajo efectivo, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

1<sup>er</sup> año: 60 por 100 2<sup>o</sup> año: 70 por 100 3<sup>er</sup> año: 85 por 100

Los contratos en formación tendrán derecho, asimismo, a los pluses extrasalariales que, en su caso, se establezcan en el Convenio, en igual cuantía que para el resto de los trabajadores

10.- Con carácter general, la suspensión del contrato en virtud de las causas previstas en los artículos 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores no comportará la ampliación de su duración, salvo pacto en contrario. No obstante la situación de incapacidad temporal del contratado para la formación inferior a seis meses, comportará la ampliación de la duración del contrato por igual tiempo al que el contrato haya estado suspendido por esta causa. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo en su formación práctica.

11.- Si concluido el contrato, el contratado para la formación no continuase en la empresa, ésta le entregará un certificado acreditativo del tiempo trabajado, con referencia al oficio objeto de la formación y del aprovechamiento que, a su juicio, ha obtenido en su formación práctica. La Fundación Laboral de la Construcción a través de sus centros propios o colaboradores, dará la calificación a través de las pruebas correspondientes, previamente homologadas, tanto del aprovechamiento teórico como práctico y decidirá su pase a la categoría de oficial.

12.- Asimismo, el trabajador contratado para la formación tendrá derecho a una indemnización por cese del 4,5 % por 100, calculadas sobre los conceptos salariales de la tabla del convenio, devengados durante la vigencia del contrato.

#### Artículo 19.- Subcontratación.

1.- 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 y en la Ley 32/2006, de 18 de octubre, Reguladora de la subcontratación en el sector de la Construcción.

2.- Asimismo, se extenderá la responsabilidad a la indemnización de naturaleza no salarial por muerte, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta o total derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional pactadas en el presente Convenio.

## CAPITULO IV

### CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

#### Art. 20<sup>o</sup>.- Formación.

En materia de formación se estará a lo establecido en el Convenio Colectivo del Sector de la Construcción.

#### Art. 21.- Clasificación Profesional.

Las diferentes categorías profesionales se distribuirán en la siguiente tabla de grupos profesionales:

#### I

Personal Directivo.

#### II

Personal Titulado Superior.

#### III

Personal Titulado Medio, Jefe Administrativo P, Jefe Sec. Org. P.

#### IV

Jefe de Personal; Ayudante de Obra; Encargado General de Fábrica; Encargado General.

#### V

Jefe Administrativo de 2.<sup>a</sup>; Delineante Superior; Encargado General de Obra; Jefe de Sección de Organización Científica del Trabajo de 2a; Jefe de Compras.

#### VI

Oficial Administrativo de la; Delineante de la; Jefe o Encargado de Taller; Encargado de Sección de Laboratorio; Escultor de Piedra y Mármol; Práctico de Topografía de la; Técnico de Organización de P.

#### VII

Delineante de 2.<sup>a</sup>; Técnico de Organización de Segunda; Práctico Topografía 2a; Analista de la; Viajante; Capataz; Especialista de Oficio.

#### VIII

Oficial Administrativo de 2a; Corredor de Plaza; Oficial la de Oficio;

Inspector de Control, Señalización y Servicios; Analista de 2..

#### IX

Auxiliar Administrativo; Ayudante Topográfico; Auxiliar de Organización; Vendedores; Conserje; Oficial de 2.<sup>a</sup> de Oficio.

#### X

Auxiliar de Laboratorio; Vigilante; Almacenero; Enfermero; Cobrador; Guarda-Jurado; Ayudante de Oficio; Especialista de P.

#### XI

Especialista de 2.<sup>a</sup>; Peón Especializado.

#### XII

Peón Ordinario; Limpiador/a.

#### XIII

Botones y Pinches de 16 a 18 años.

### CAPITULO V

#### ORDENACIÓN Y PRESTACIÓN DEL TRABAJO

Art. 22.- Ordenación del Trabajo.

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

2.- 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, así como cumplir con todas las instrucciones referentes a prevención de riesgos laborales..

Art. 23.- Prestación del Trabajo y Obligaciones Específicas.

1.- La prestación del trabajo vendrá determinada por lo convenido al respecto en el contrato de trabajo. La clase y extensión de la prestación serán las que marquen las Leyes, el Convenio General del Sector, el presente Convenio Colectivo, 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 observen en la realización de su trabajo, así como de las faltas o defectos que adviertan 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 de 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.

Art. 24.- 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 artículo 32 de este Convenio, y cuya contrapartida la constituyen las tablas salariales del presente Convenio.

Art. 25.- Sistemas Científicos o de "Trabajo Medido".

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

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

3.- Si durante el período de adaptación, el trabajador alcanza 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 e) del Estatuto de los Trabajadores, que deberán emitir estos 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.

Art. 26.- Trabajo por Tarea, o 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 estas 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, solo 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 más un 25 %.

6.- Con carácter previo a la implantación o revisión colectivas de estos sistemas, en cuanto supongan

casos subsumibles en los supuestos del hecho del art. 64.1.3 d) o e) 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 emitir en el plazo improrrogable de 15 días, estando sujetas dichas implantaciones o revisiones a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Art. 27.- 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.

#### Art. 28.- Deberes del Empresario

En relación con la prestación de trabajo, el empresario está obligado a facilitar a los trabajadores cuantos medios sean precisos para la adecuada realización de su cometido, así como los medios de protección necesarios a efectos de su seguridad y salud en el trabajo, velando por el uso efectivo de los mismos, y en general a respetar los derechos laborales de los trabajadores establecidos en el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores..

#### Art. 29.- 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 prestan 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 en planteamiento formal en las mencionadas instancias.

## CAPITULO VI

### PRODUCTIVIDAD Y TABLAS DE RENDIMIENTO

Art. 30.- 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 estos con la dirección de la empresa en orden a conseguir su incremento.

Art. 31.- 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 elaborados de tal forma que el cálculo de la retribución correspondiente resulte claro y sencillo.

Art. 32.- 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.

Art. 33- Rendimiento en el Sistema de "Trabajo a Tiempo".

Corno se dispone en el presente Convenio, se presume que este sistema rige la prestación de trabajo, salvo disposición o pacto en contrario.

En este sistema la retribución será la que corresponda de acuerdo con la tabla salarial de este Convenio, 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.

Art. 34.- Establecimiento de Tablas de Rendimiento.

En materia de establecimiento, aplicación y revisión de las tablas de rendimiento, se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector y en su Anexo correspondiente.

## CAPITULO VII

### PROMOCION EN EL TRABAJO

Art. 35.- Ascensos. Procedimiento.

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

1. El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando 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 funciones de superior categoría profesional.
- e) Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan, las cuales deberán ser adecuadas al puesto de trabajo a desempeñar.

## CAPITULO VIII

### PERCEPCIONES ECONÓMICAS

Art. 36.- Salario Base.

Para el año 2012, todos los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán en concepto de Salario Base, mensualmente las cantidades que para cada categoría se especifican en la tabla salarial que figura como ANEXO I.

Teniendo en cuenta las especiales dificultades por las que atraviesa el sector de la construcción y haciendo los agentes sociales una importante labor de responsabilidad a este respecto, para el año 2.012 se realizará una revisión económica transcurrido dicho ejercicio conforme al IPC real del mismo, cuando éste supere el 2 por 100 de manera que hasta este porcentaje, no se aplicará el citado sistema de revisión.

Asimismo, la revisión económica antes citada se haría con efecto desde el día 1 de enero del año 2.012, afectando al salario base, gratificaciones extraordinarias, retribución de vacaciones y pluses salariales y extrasalariales.

Art. 37.- Plus de Residencia.

De acuerdo con la non-nativa vigente, el salario base será incrementado en un 25 % en concepto de indemnización por residencia.

Art. 38.- Antigüedad.

a) En aplicación del Acuerdo Sectorial Nacional de la Construcción sobre el concepto económico de la antigüedad (BOE 21.04.96), se acuerda la abolición definitiva del concepto y tratamiento del complemento personal de antigüedad, en los aspectos normativos y retributivos que hasta la fecha se venían contemplando en el presente Convenio Colectivo.

b) Los trabajadores mantendrán y consolidarán los importes a los que tuvieran derecho, por el complemento personal de antigüedad, a la fecha de la publicación del presente Acuerdo.

El importe anterior así determinado, se añadirá en su caso, a cada trabajador que ya viniera percibiendo alguna cuantía por este concepto, el importe equivalente a la parte proporcional de antigüedad que el trabajador tuviera devengada y no cobrada a la fecha de publicación del presente Acuerdo, calculándose por defecto o por exceso, por años completos. Para el cálculo de los importes de esta parte de antigüedad devengada y no cobrada, se tendrá en cuenta los importes que para categoría y nivel se hallen fijados en el Convenio Colectivo de la Construcción de Ceuta.

c) Los importes obtenidos, al amparo de lo previsto en la letra a), se mantendrán invariables y por tiempo indefinido como un complemento retributivo "ad personam", es decir, no sufrirán modificaciones en ningún sentido, y por ninguna causa, extinguiéndose juntamente con la extinción del contrato del trabajador afectado con su empresa. Dicho complemento retribu-

tivo "ad personam" se reflejará en los recibos oficiales de salario con la denominación de "antigüedad consolidada".

Art. 39.- Gratificaciones Extraordinarias.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán dos pagas extraordinarias al año, que se abonarán en los meses de Junio y Diciembre, antes de los días 30 y 20 respectivamente.

La cuantía de cada una de estas pagas será la que figura en el Anexo I, incrementada por la aplicación del complemento personal de antigüedad de cada trabajador. 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.

Las 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.

Art. 40°.- Plus Compensación Antigüedad

Para 2012, los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán en concepto de Plus de Compensación de Antigüedad la cantidad de 16,43 E mensuales.

Art. 41.- Prohibición del prorrateo y Proporcionalidad en el Devengo de las Pagas Extraordinarias.

1.- Se prohíbe para los nuevos contratos el prorrateo de las pagas extraordinarias y de la indemnización por finalización de contrato, prohibiéndose por tanto, con carácter general el pacto por salario global. El prorrateo de las pagas extraordinarias o el de la indemnización por finalización de contrato, se considerarán como de salario ordinario correspondiente al periodo en que indebidamente se haya incluido dicho prorrateo.

2.- El importe de las pagas extraordinarias para el personal que, en razón de su permanencia, no tenga derecho a la totalidad de su cuantía, será prorrateado conforme a los siguientes criterios:

- a) El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre natural, devengará la paga en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el mismo.
- b) El personal que cese en el semestre respectivo se le hará efectiva la parte proporcional de gratificación en el momento de hacer su liquidación de 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.

Art. 42.- Retribución de Vacaciones.

Todo el personal afectado por el presente Convenio percibirá, en el mes que tenga asignado de vaca-

ciones, la retribución que para cada categoría se especifica en el Anexo I, incrementada por la aplicación del complemento personal de antigüedad.

La retribución de vacaciones se devengará por días naturales de 1 de Enero a 31 de Diciembre.

Art. 43.- Proporcionalidad en el Devengo de la Retribución de Vacaciones.

En los casos de que el período de vacaciones que corresponda al trabajador, sea inferior a 30 días por llevar menos de un año en la empresa, percibirá la parte proporcional correspondiente.

El personal que cese durante el transcurso del año tendrá derecho al abono de la retribución por vacaciones correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, que se le hará efectiva en el momento de realizar su liquidación de haberes.

Art. 44.- Trabajos Excepcionalmente Penosos, Tóxicos y Peligrosos.

1.- A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonárseles un incremento del 25 % sobre el salario base. Si estas funciones se efectuaran durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el plus sería del 10 %. Si por cualquier causa desapareciera las condiciones de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, dejarán de abonarse los indicados incrementos, no teniendo por tanto carácter consolidable.

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

3.- En cualquier caso tendrán la calificación de excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas las siguientes tareas:

- Las que requieran cinturón de seguridad obligatoriamente.
- Las desarrolladas en alturas superiores a 3 metros en "bambas".
- Las realizadas con máquinas cortadoras de ladrillo, terrazos o mármoles.
- La apertura de regolas con máquinas.
- La conservación o reparación de alcantari-llados.

4.- Este plus se devengará por día efectivamente trabajado.

Art. 45.- Trabajos Nocturnos.

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

2.- 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.

3.-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.

**Art. 46.- Plus de Transporte.**

Con el fin de compensar los gastos que se producen a los trabajadores para acudir a sus puestos de trabajo, para 2.012 se establece un plus extrasalarial de 1,56 euros por día efectivo trabajado para todas las categorías.

**Art. 47.- Plus por Desgaste de Herramientas.**

A todo el personal que por decisión de la empresa aporte herramientas necesarias para el trabajo, le serán abonadas en 2.012, ,14,80 euros mensuales en concepto de plus extrasalarial para completar los gastos originados al trabajador.

**Art. 48º.- Plus de Asistencia.**

Reconociendo el grave problema que supone el absentismo laboral, y los efectos negativos que produce, dada su negativa incidencia en la productividad, se establece un plus de asistencia tendente a corregir el absentismo.

Dicho plus se fija para 2.012 en la cuantía de 0,55 euros por día efectivo de trabajo para todas las categorías y se abonará mensualmente. El trabajador que durante un mes haya faltado algún día, no tendrá derecho a percibir este plus.

**Art. 49.- Complemento por Discapacidad.**

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

Grado de Discapacidad comprendido entre el	Importe Bruto por mes natural del complemento en Euros
13 por 100 y 22 por 100	18,96 euros
23 por 100 y 32 por 100	26,75 euros
33 por 100 o superior	37,90 euros

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

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

**Art. 50.- 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.

Con independencia de los límites establecidos en el artículo 68.2 CGSC, las partes, a fin de tender a mantener o, en caso, incrementar el volumen de empleo, instan a empresas y trabajadores afectados a que, cuando por razones organizativas o productivas sea posible, tiendan a la supresión o reducción de las horas extraordinarias.

**Art. 51.- Horas Extraordinarias Estructurales.**

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

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

**Art. 52.- Retribución de las Horas Extraordinarias.**

Las horas extraordinarias que se realicen de acuerdo con lo establecido en el presente Convenio, se abonarán en 2.012 al precio de 10,13 euros para los niveles XI Y XII, y 15,15 euros para los niveles VIII , IX y X .

## Art. 53.- Indemnizaciones.

1.- Durante el periodo de vigencia del presente Convenio se establecen las siguientes indemnizaciones para todos los trabajadores afectados por el mismo:

a) En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el importe de una mensualidad de todos los conceptos del presente Convenio.

b) En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivadas de accidentes de trabajo, o enfermedad profesional será de 47.000 Euros

e) En caso de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional será de 28.000 Euros

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

3.- Las indemnizaciones previstas en los apartados b y c de este artículo serán consideradas a cuenta de cualesquiera otras cantidades que pudieran ser reconocidas como consecuencia de la declaración de la responsabilidad civil de la empresa por la ocurrencia de alguna de las contingencias contempladas en este artículo, debiendo deducirse de éstas en todo caso, habida cuenta de la naturaleza civil que tienen las mismas, y ambas partes le reconocen.

4.- A los efectos de acreditar el derecho de las indemnizaciones aquí pactadas se considerará como fecha del hecho causante, aquélla en la que se produce el accidente de trabajo, o la causa determinante de la enfermedad profesional.

5.- Las indemnizaciones pactadas comenzarán a obligar a los treinta días de la publicación de este Convenio General.

## Art. 54.- Complemento en caso de hospitalización

Con independencia de las prestaciones a cargo de la entidad gestora por incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común y profesional, accidente laboral o no laboral, y sólo para los casos que sea necesaria la hospitalización, las empresas abonarán un complemento que, sumado a las prestaciones reglamentarias, garantice el 100 por cien del salario base y pluses salariales establecidos en el presente Convenio, durante la aludida hospitalización y los sesenta días siguientes, siempre que continúe la situación de incapacidad laboral transitoria.

## Art. 55.- Complemento por Accidente de Trabajo

En los supuestos de Accidente de Trabajo debidamente constatados, las empresas abonarán un complemento que sumado a las prestaciones reglamentarias garantice el 100 por 100 del salario base y pluses salariales establecidos en el presente Convenio, todo ello a partir del día 21 de la fecha de la baja y hasta un máximo de 345 días, siempre que continúe la situación de Accidente Laboral .

## Art. 56.- 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 inmediata 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 la 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 (N-11), de conformidad con la normativa aplicable al respecto.

## CAPITULO IX

## TIEMPO DE TRABAJO

## Art. 57.- Jornada Laboral.

1.- La jornada ordinaria anual durante el año 2.012 será de 1.738 horas.

2.- La jornada ordinaria semanal será de 40 horas distribuidas de lunes a viernes. Los sábados se consideran no laborales y los domingos festivos.

3.- Se acompaña en el Anexo VI, modelo tipo orientativo de calendario laboral anual, distribuyendo la jornada anual pactada. Dicho calendario operará siempre que no se pade entre empresa y representantes de los trabajadores (en su caso), una readaptación distinta en los diferentes centros de trabajo, respetándose en todo caso, el derecho de los trabajadores a que en cómputo anual no se superen las horas establecidas para cada ejercicio.

4.- Todo el personal afectado por el presente Convenio podrá disfrutar de 20 minutos diarios, incluidos en su jornada laboral, por tanto retribuidos, para el desayuno.

5.- Con motivo de las fiestas navideñas, la jornada laboral de los días 24 y 31 de Diciembre finalizará a las 14, 00 horas.

6.- Los días de Fiestas Patronales, no serán laborables, entendiéndose incluida en los mismos, la Fiesta Gremial. Queda terminantemente prohibido conceder el permiso de vacaciones en el comienzo o durante los días de feria.

7.- En cada centro de trabajo la empresa expondrá en lugar visible el calendario laboral.

Art. 58.- Prolongación de Jornada.

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

Art. 59.- Turnos de Trabajo.

1.- Las empresas podrán establecer turnos de trabajo por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, de conformidad con los artículos 36 y 41 del Estatuto de los Trabajadores

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

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

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.

Art. 60.- Horas no Trabajadas por Interrupción de la Actividad

1.- Cuando la empresa acuerde la suspensión de la actividad, debido a causa de fuerza mayor, accidente atmosféricos, inclemencias del tiempo, falta de suministros o cualquier otra causa; el trabajador tendrá derecho a percibir el total de los salarios correspondientes a las horas o días perdidos por este motivo, entendiéndose por salario la totalidad de las retribuciones según la media aritmética de lo devengado durante los tres meses anteriores por días efectivos de trabajo.

2.- Para tener derecho al percibo de los salarios, los trabajadores están obligados a presentarse en el lugar o centro de trabajo en las horas fijadas para el

comienzo del trabajo, salvo indicación expresa y por escrito de la empresa en sentido contrario.

3.- Las horas no trabajadas por interrupción de la actividad, debido a causa de fuerza mayor, 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.

4.- En ningún caso las empresas podrán obligar a los trabajadores a recuperar las horas que hayan permanecido sin trabajar en el centro de trabajo por inclemencias del tiempo. Contrariamente, acordada por la empresa, por el mismo motivo la suspensión de la jornada y el abandono del centro de trabajo, serán recuperables las horas que falten para completar la jornada.

5.- En el supuesto de la que la referida interrupción alcance un periodo 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.

Art. 61.- Jornadas Especiales.

Se exceptúan de la aplicación del régimen de jornada ordinaria de trabajo, previsto con carácter general en el presente Convenio, 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 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 35 horas, sin que su distribución diaria pueda en ningún caso exceder de seis horas.

c) Los trabajos en los denominados "cajones de aire comprimido" tendrán la duración que señale la normativa específica al respecto.

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.

Art. 62.- Vacaciones.

1.- El personal afectado por el presente Convenio, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un periodo de vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales de duración, de los cuales veintidós días tendrán que ser laborables, pudiéndose distribuir éstos, en periodos de al menos diez días laborables iniciándose, en cualquier caso, su disfrute en día laborable que no sea viernes.

2.- Las vacaciones se disfrutarán por años naturales. El primer año de prestación de servicios en la empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte

proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante dicho año.

3.- El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante, el personal que cese durante el transcurso del año tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación de 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 este el trabajador continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia entre la retribución de vacaciones y la prestación de IT.

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 vacaciones, sin perjuicio del derecho del trabajador a percibir la diferencia entre la retribución correspondiente a vacaciones y la prestación de IT. Si la incapacidad temporal se produjera después de pactada la fecha de inicio para el disfrute individual de las vacaciones y antes de llegar dicha fecha, el trabajador mantendrá el derecho a disfrutar las vacaciones, aunque haya terminado el año natural, acordándose un nuevo período de disfrute después de producido el alta de la incapacidad temporal.

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

7.- La retribución de vacaciones será la que, para cada categoría, se especifica en la Tabla Salarial que figura como Anexo I.

8.- Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la Incapacidad Temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

#### Art. 63. Permisos y Licencias.

1.- El trabajador, previo aviso al menos con cuarenta y ocho horas, salvo acreditada urgencia, y justificación posterior, se encuentra facultado para ausentarse de 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) En caso de nacimiento de hijo/a, o adopción legal, la licencia retribuida será de cuatro días, ampliándose a cinco en caso de coincidir alguno de los anteriores en día festivo.

c) Un día por matrimonio de hijos.

d) Por accidente o enfermedad grave o muerte de familiares (padres, hijos, abuelos, nietos, hermanos, cónyuge y hermanos políticos) la licencia retribuida será de tres días aplicables a siete cuando fuera necesario desplazarse a la península.

e) Dos días por hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

f) Se tendrá derecho a cuatro días al año para la obtención o renovación del DNI, carnet de conducir y pasaporte, así como para el traslado de la residencia habitual.

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

2.- En las mismas condiciones de las previstas en el apartado anterior, el trabajador podrá ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable o para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en alguna norma legal un período determinado de ausencia, se estará a lo que esta 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 de deber antes referido suponga la imposibilidad de prestación del trabajo en más del 25 % de las horas laborables de un período de tres meses, la empresa se encuentra facultada para decidir el paso del trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa, con todos los efectos inherentes a la misma.

3.- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho, sin pérdida alguna de retribución, a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, e igualmente sin pérdida de retribución, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral en media hora diaria con la misma finalidad. Previo aviso no inferior a quince días, las trabajadoras, podrán optar por acumular el disfrute de este derecho de ausencia por lactancia, en 14 días naturales, uniéndolo al período de baja por maternidad. Este per-

miso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen. Cuando el derecho de lactancia sea ejercido por la otra pareja, deberá acreditarse con certificado de la empresa o del certificado del organismo público que corresponda, de que no ha ejercido su derecho y cede el disfrute a su pareja.

En el caso de que la madre y el padre trabajen, este permiso podrá ser disfrutado únicamente por uno de ellos.

4.- Quien por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo a algún menor de ocho años o a una persona con discapacidad física, psíquica, o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario, de al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo o sanitario de la Ciudad de Ceuta, y como máximo hasta que el menor cumpla 18 años

En lo no previsto en la presente disposición, resultará de aplicación lo establecido en los artículos 37 y 48 del Estatuto de los Trabajadores.

## CAPITULO X

### MOVILIDAD FUNCIONAL

Art. 64.- 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.

Art. 65.- 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 los seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, teniendo derecho a percibir, mientras se encuentre en tal situación, la remuneración correspondiente a la función efectivamente desempeñada.

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

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

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

5.- Lo dispuesto en este artículo no será aplicable, salvo en lo que se refiere a la retribución, en los supuestos de incapacidad temporal, maternidad, permiso y excedencias en los que la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado.

Art. 66.- 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.

Art. 67.- Personal de Capacidad Disminuida.

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

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

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

4.- Integración Social de Minusválidos. A los efectos de lo previsto en el artículo 38.1 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos, y teniendo en consideración que las actividades y trabajos de las obras comportan riesgos para la salud y seguridad de los trabajadores, el cómputo del 2% se realizará sobre el personal adscrito a centros de trabajo permanentes.

Art. 68.- Trabajos Susceptibles de Originar 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 hubiere, 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 estas.

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

Art. 69.- Movilidad Geográfica.

En todo lo relacionado con la movilidad geográfica, se estará a lo dispuesto en los artículos 80 y siguientes, del Convenio General de la Construcción.

CAPITULO XI

SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Art. 70.- 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 válidamente en el contrato.
- c) Incapacidad Temporal de los trabajadores.
- d) Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses, y adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales de menores de seis años, o menores de edad que superen los seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los Servicios Sociales competentes.

e) Ejercicio de cargo público representativo

f) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.

g) Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias.

h) Fuerza mayor temporal.

i) Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que impidan la prestación y la aceptación del trabajo.

j) Excedencia forzosa.

k) Ejercicio del derecho de huelga.

l) Cierre legal de la empresa.

m) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

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

3.- Cuando la suspensión venga motivada por alguna de las causas previstas en los epígrafes f) y g) del apartado 1 de este artículo, y salvo acuerdo entre las partes, el tiempo de suspensión no computará a efectos de años de servicio.

Art. 71.- Suspensión del Contrato por causa de fuerza mayor temporal.

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

a) Imposibilidad de recepción de acopios materiales o suministros de los mismos.

b) Cortes 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 esta 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.

e) Paralización de la actividad de los trabajadores en la obra, acordada por decisión mayoritaria de los representantes legales de aquéllos o, en su caso, de los delegados de prevención, cuando dicha paralización se mantenga con posterioridad y en contra del preceptivo pronunciamiento en el plazo de veinticuatro horas de la autoridad laboral.

2.- En todos estos supuestos, se aplicarán el procedimiento establecido en el artículo 51.12 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Art. 72.- 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 interrumpida por la situación de excedencia forzosa del trabajador, y en el caso de llegar el término del contrato durante el transcurso de la misma, se extinguirá dicho contrato, previa su denuncia o preaviso, salvo pacto en contrario.

Art. 73.- Excedencias voluntarias, por cuidado de familiares y las reguladas por pacto de las partes.

L- El trabajador con al menos, una antigüedad en la empresa de un año, tendrá derecho a que se reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. El trabajador en excedencia, conservará un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjeran en la empresa, siempre que lo solicite con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia. El tiempo de excedencia no computará a efectos de años de servicio.

2.- Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender el cuidado de cada hijo, ya sea por naturaleza o por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento, o en su caso, de la resolución judicial o administrativa. El periodo de duración de la excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada.

También tendrá derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración superior por acuerdo entre las

partes, los trabajadores para atender el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por si mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

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

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

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses, cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de una categoría especial.

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

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

#### Art. 74.- 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 artículos 49 a 57, ambos inclusive, y a las especialices previstas en este Convenio para el contrato fijo de obra y otras modalidades de contratación.

#### Art. 75.- 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 el presente Convenio.

Art. 76.- Finiquitos.

1.- El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador, para que surta plenos efectos liberatorios, deberá ser conforme a modelo que figura como ANEXO III al presente Convenio, y con los requisitos y formalidades establecidos en los números siguientes.

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

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

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

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

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

Art. 77.- Jubilación.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

## CAPITULO XII

### FALTAS SANCIONES

Art. 78.- Criterios generales y clases de Faltas.

1.- La empresa podrá sancionar como falta laboral, las acciones u omisiones de los trabajadores que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan una infracción o incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la tipificación y graduación de las faltas establecidas en el presente capítulo o en otras normas laborales o sociales

2.- Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas del sector se clasifican 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.

Art. 79.- Faltas Leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

b) La no comunicación, con 48 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.

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

d) Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada.

e) 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.

f) Pequeños descuidos en la conservación del material.

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

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

i) 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.

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

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

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

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

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

ñ) Usar medios telefónicos, telemáticos, informáticos, mecánicos o electrónicos de la empresa para asuntos particulares, sin la debida autorización.

Art. 80.- Faltas Graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

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

b) Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.

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

d) La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.

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

f) 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.

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

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

i) 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.

j) La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo.

k) 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.

l) 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.

m) 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.

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

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

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

p) Consumo de bebidas alcohólicas o de cualquier sustancia estupefaciente que repercuta negativamente en el trabajo.

#### Art. 81.- Faltas Muy Graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) Mas de diez faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de tres meses, o de veinte, durante seis meses.

b) Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa o motivo que lo justifique.

c) 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.

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

e) La embriaguez o la toxicomanía, si repercuten negativamente en el trabajo.

f) La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada.

g) La competencia desleal.

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

i) El incumplimiento o inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros o daños graves a la empresa.

j) El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

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

l) La desobediencia continuada o persistente.

m) 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.

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

ñ) El abandono del puesto de 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.

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

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

#### Art. 82.- Sanciones. Aplicación.

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

A) Faltas leves:

1. Amonestación verbal.

2. Amonestación por escrito.

## B) Faltas Graves:

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

## C) Faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 90 días.

## 2. 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 lo 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 este perteneciera, si los hubiere.

La obligación de instruir 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.

## Art. 83.- 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.

## CAPITULO XIII

## SEGURIDAD E HIGIENE

## Art. 84.- Legislación Aplicable.

En materia de seguridad e higiene se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 de 8 de Noviembre (BOE 10/11/1995) y cuanta normativa la desarrolle.

## Art. 85.- Órganos de Prevención.

Se estará en lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 de 8 de Noviembre.

## Art. 86.- Pernoctar en las Obras.

Queda terminantemente prohibido pernoctar en las obras con la salvedad de los guardas o vigilantes contratados a tal fin.

## Art. 87.- Ropa de Trabajo.

Las empresas afectadas por el presente convenio están obligadas a entregar a todo el personal monos

de trabajo nuevos, guantes y cascos que serán de uso obligatorio, así como trajes y botas de agua, y botas con protección anticlavos cuando fuera preciso.

La primera entrega se hará dentro de la primera quincena de prestar sus servicios el trabajador y se irán renovando las prendas necesarias cada cuatro meses.

## TITULO XIV

## REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

## Art. 88.- 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 apartados siguientes:

L- Dada la movilidad del personal del Sector de la Construcción, y de conformidad con el art. 69.2 de Estatuto de los Trabajadores, se pacta que la antigüedad mínima en la empresa para ser elegible queda reducida a tres meses, computándose para ello, todos los periodos que el trabajador haya estado prestando sus servicios en la empresa, durante los doce meses anteriores a la convocatoria de las elecciones.

2.- 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 mas o menos, de conformidad con lo establecido en el párrafo siguiente.

En caso de que se produzca un incremento de la plantilla, se podrá celebrar elecciones parciales, en los términos establecidos en el art. 13.1 del Real Decreto 1844/1994 de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa.

3.- Los representantes legales, de acuerdo con el sindicato al que pertenezcan, tendrán derecho a la acumulación de hasta el 75 por 100 de horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones, en uno o varios de ellos.

## Art. 89.- Representación Sindical.

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

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

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

## Art. 90.- Responsabilidad de los Sindicatos.

Los sindicatos, en los términos previstos en el art. 5º de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, respon-

derán 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

##### PRIMERA.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Se estará a lo dispuesto Convenio General de la Construcción.

##### SEGUNDA.- SEGURIDAD Y SALUD EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCION.

Se estará a lo establecido en el Convenio General de la Construcción.

##### TERCERA.- INGRESO EN EL TRABAJO

Las partes firmantes del presente acuerdo, a través de sus organizaciones, se comprometen a impedir las acciones unilaterales de quienes, al margen de la ley y de los convenios colectivos, pretenden imponer sus condiciones de ingreso en el trabajo.

##### QUINTA.- CARTILLA PROFESIONAL

Se estará a lo dispuesto Convenio General de la Construcción.

#### ANEXO I

#### TABLA SALARIAL 2.012 (EUROS)

CATEGORÍAS GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO BASE	PLUS RESIDENCIA	PAGAS EXTRAS RET.VACACIONES
II-III-IV	933,05	233,26	1.763,11
V-VI	920,71	230,18	1.736,34
VII	908,44	227,11	1.713,09
VIII	896,15	224,04	1.689,78
IX-X	883,80	220,95	1.666,57
XI	871,62	217,90	1.643,63
XII	869,47	217,37	1.639,54
XIII	652,74	163,19	815,95

DIETA DIARIA: 49,77 €

MEDIA DIETA: 24,87 €

PLUS COMPENSACION ANTIGÜEDAD (ART. 41): 16,43 € MENSUALES

PLUS DESGASTE DE HERRAMIENTAS (ART. 48): 14,80 € MENSUALES

HORAS EXTRAS NIVELES XI y XII (ART. 53): 10,13 E

HORAS EXTRAS NIVELES VIII y IX-X (ART. 53): 15,15 €

Complemento por Discapacidad (ART. 50)

Grado de Discapacidad comprendido  
entre el

Importe Bruto por mes natural del  
complemento en Euros

13 por 100 y 22 por 100

18,96

23 por 100 y 32 por 100

26,75

33 por 100 o superior

37,90

## ANEXO II

## MODELO DE RECIBO DE FINIQUITO DE LA RELACION LABORAL N°

## RECIBO FINIQUITO

D.

que ha trabajado en la empresa \_\_\_\_\_ desde  
hasta

con la categoría de

declaro que he 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 IV

## COMISIÓN PARITARIA DE VIGILANCIA E INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO

## POR PARTE SINDICAL

Por CCOO:

D. Rafael Podadera Amar

D. Juan Antonio Alonso Sedano

Por UGT:

D. Jesús Ordóñez Gámez

POR PARTE EMPRESARIAL

D. Cristóbal Chaves Muñoz

D. José Pérez Molina

D. Alejandro Ramírez Hurtado

D. Pedro A. Contreras López (como Asesor)

## ANEXO V

Las festividades y conmemoraciones que a continuación se expresan, que según la Ley Islámica tienen el carácter de religiosa, podrán sustituir, siempre que medie acuerdo entre las partes, a las establecidas con carácter general por el Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 37.2 con el mismo carácter de retribuidas y no recuperables, a petición de los fieles de las Comunidades Islámicas pertenecientes a la "Comisión Islámica de España", y siempre que las necesidades de la empresa queden debidamente atendidas.

El día IDU AL-FITR, celebra la culminación del Ayuno de Ramadán.

El día IDU AL-ADRA, celebra el sacrificio protagonizado por el Profeta Abraham.