

## **ALBACETE**

1. Texto convenio colectivo 2007-2011.
2. Revisión salarial 2008.
3. Calendario laboral 2009.
4. Revisión salarial 2009.
5. Calendario laboral 2010.

## • ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

**JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA****Delegación Provincial de la Consejería de Trabajo y Empleo****CONVENIO COLECTIVO "CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS"**

Visto: El texto del Convenio Colectivo Provincial de "Construcción y Obras Públicas", código 02-0004-5, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores, artículo 5 del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, artículo 1 del Decreto 92/2004, de 11 de mayo, por el que se establece la Estructura Orgánica y las competencias de la Consejería de Trabajo y Empleo y artículo 7.1.b) del Decreto 77/2006, de 6 de junio, por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo y prevención de riesgos laborales a los diferentes órganos de la Consejería de Trabajo y Empleo.

La Delegación Provincial de la Consejería de Trabajo y Empleo de Albacete,

Acuerda:

Primero: Registrar el citado Convenio Colectivo Provincial de "Construcción y Obras Públicas", en el correspondiente Libro-Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

**Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas de Albacete****Capítulo I**

Artículo 1º El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todo el personal que, prestando sus servicios en los centros de trabajo establecidos o que se establezcan en la provincia de Albacete, esté contratado por las empresas cuyas actividades se determinan en el anexo 1º del Convenio General de la Construcción.

**Artículo 2º Vigencia**

El presente Convenio, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el *B.O.P.*, surtirá efectos a partir del 1 de enero de 2007.

**Artículo 3º Duración y prórroga**

La duración de este Convenio será hasta el 31 de diciembre de 2011.

El Convenio expiará automáticamente en la fecha de su vencimiento, quedando denunciado en el momento mismo de su publicación en el *Boletín Oficial*, comprometiéndose ambas partes a iniciar nuevas negociaciones con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento.

**Artículo 4º Incremento salarial**

El incremento salarial pactado para cada uno de los cinco años de vigencia del Convenio será del IPC real más 1,5% tomando como base el IPC previsto de cada uno de los años, operando la cláusula de revisión salarial tal y como se refleja en el artículo 4º bis.

**Artículo 4º bis Cláusula de garantía salarial**

En el supuesto de que el incremento anual del IPC registrase al 31 de diciembre de 2007, un incremento superior al porcentaje del 2% (IPC previsto para 2007) se efectuará una revisión sobre el exceso de dicha cifra, afectando a los conceptos del salario base, gratificaciones extraordinarias, retribución de vacaciones y pluses salariales y extrasalariales.

La revisión se llevará a cabo una vez que se constate

oficialmente por el Instituto Nacional de Estadística el IPC real de 2007, y, cuando proceda, se abonará con efectos del 1 de enero de dicho año. Tal revisión, calculada sobre los importes y cuantías de los conceptos de 2007, servirá de base de cálculo para el incremento económico de 2008.

La revisión salarial, cuando proceda, se abonará, en una sola paga, teniendo las empresas para ello tres meses a partir del 1 de enero de 2008.

Para los años 2008, 2009, 2010 y 2011, en el supuesto de que el IPC al 31 de diciembre de los respectivos años supere el IPC previsto para cada uno de ellos en los Presupuestos Generales del Estado, se efectuará una revisión económica en el exceso del respectivo tanto por ciento con efectos desde el 1 de enero de cada uno de dichos años. Dicha revisión afectará a los conceptos mencionados anteriormente, así mismo servirá de base de cálculo para el incremento económico del siguiente año.

**Artículo 5º Vinculación a la totalidad**

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual.

Artículo 6º En el supuesto de que la Autoridad competente no aprobara alguno de los pactos contenidos en el presente Convenio, éste quedará sin eficacia práctica, debiendo ser reconsiderado el contenido en su totalidad.

Artículo 7º Todas aquellas materias no reservadas a la Negociación Provincial según lo dispuesto en el artículo 12 regla B del Convenio General del Sector de la Construcción, y en virtud de los principios de jerarquía normativa y de complementariedad, se regirán por lo dispuesto en aquel cuerpo legal.

**Artículo 8º Absorción y compensación.**

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

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

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

**Artículo 9º. Derechos adquiridos**

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

**Artículo 10º Salario global**

Queda prohibido todo pacto por salario global, debiéndose abonar todos los devengos pactados en este Convenio en las fechas previstas para cada uno de ellos.

**Artículo 11º Comisión Paritaria**

Se crea una comisión paritaria compuesta por un máximo de 12 miembros que serán designados por mitad por

cada una de las partes, sindical y empresarial, en la forma que decidan las respectivas organizaciones y con las funciones que se especifican en el artículo 12 del presente Convenio.

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

La Comisión se reunirá cuantas veces estime necesario para la buena marcha del presente Convenio y ella determinará, en cada caso, sus normas de funcionamiento.

Artículo 12° Funciones y procedimientos de la Comisión Paritaria

1.– Sus funciones serán las siguientes:

A) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.

B) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.

C) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar en su caso, y previo acuerdo de éstas y a solicitud de las mismas arbitrar en cuantas ocasiones 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, en los términos previstos en el apartado 2 de este artículo, sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del presente Convenio.

E) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio, o se deriven en lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo.

F) Fijar conforme a lo establecido en el artículo 46.2. del Convenio general del sector, la tabla de la remuneración mínima bruta anual para cada año de vigencia de este Convenio.

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

3.– Sin perjuicio de lo pactado en el apartado 3 del artículo 11, se establece que las cuestiones propias de su competencia que se plantean a la Comisión Paritaria deberán presentarse de forma escrita, y su contenido será el necesario para que pueda examinar y analizar el problema con conocimiento de causa, debiendo tener como contenido mínimo obligatorio:

a) exposición sucinta y concreta del asunto

b) razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente

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

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

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

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

#### Capítulo II.– Contratación

Artículo 13° Contrato fijo de plantilla

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

Artículo 13°. (bis) Ingreso en el trabajo

1.– La admisión del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones legales 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, en los términos previstos en el Real Decreto 1.424/2002, de 27 de diciembre, por el que se regula el contenido de los contratos de trabajo y de sus copias básicas a los servicios públicos de empleo, y el uso de medios telemáticos en relación con aquéllos.

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 en el artículo 14 bis referente al contrato para la 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 esta categoría.

Artículo 14° Contrato para trabajador fijo en obra

1.– Según lo previsto en el artículo 15.1.a) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y conforme a lo establecido en la Disposición Adicional 3ª de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, Reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción, este Contrato tiene por objeto la realización de una obra o trabajo determinados, y se formalizará siempre por escrito.

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.

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 en una misma provincia siempre que exista acuerdo expreso para cada uno de los distintos centros sucesivos, durante un

período máximo de tres años consecutivos, salvo que los trabajos de su especialidad en la última obra se prolonguen más allá de dicho término, suscribiendo a tal efecto el correspondiente documento según el modelo que figura en el Anexo 2 del Convenio General del sector y devengando los conceptos compensatorios que correspondan por sus desplazamientos.

4.- 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 este de acuerdo con la disminución real con el 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 las tablas del Convenio aplicables, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salario con la liquidación correspondiente al cese. Si el empresario no hiciera uso de la facultad sustitutoria a que se alude anteriormente, durante el periodo de preaviso el trabajador quedará autorizado para que, en los tres días laborables últimos del mismo, disfrute de dos horas de permiso retribuido en su jornada de tarde, con el fin de que pueda buscar empleo, o alternativamente y de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario, aquél podrá disfrutar de cinco horas de la jornada del último día.

5.- Si se produjera la paralización temporal de una obra por causa imprevisible para el empresario y ajena a su voluntad, tras darse cuenta por la empresa a la representación de los trabajadores del Centro o, en su defecto, a la Comisión Paritaria Provincial, operarán la terminación de obra y cese previsto en el apartado precedente, a excepción del preaviso.

La representación de los trabajadores del centro o, en su defecto, la Comisión Paritaria Provincial, dispondrá, en su caso, de un plazo máximo improrrogable de una semana para su constatación a contar desde la notificación.

El empresario contrae también la obligación de ofrecer de nuevo un empleo al trabajador cuando las causas de paralización de la obra hubieran desaparecido. Dicha obligación se entenderá extinguida cuando la paralización se convierta en definitiva. Previo acuerdo entre las partes, el personal afectado por esta terminación de obra podrá acogerse a lo regulado en el apartado 3 de este artículo.

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

6.- En todos los supuestos regulados en los apartados anteriores, y según lo previsto en el artículo 49.1.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se establece una indemnización por cese del 7% calculada sobre los conceptos salariales sobre las tablas del Convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato.

Artículo 14º. (bis) Otras modalidades de contratación

1. Los trabajadores que formalicen contratos de duración determinada, por circunstancias de la producción o por 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 Convenio aplicable 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 texto refundido de la Ley 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. Las empresas afectadas por este Convenio, cuando utilicen los servicios de trabajadores con contratos de puesta a disposición, aplicarán las condiciones pactadas en las tablas salariales del Convenio provincial o, en su caso, autonómico correspondiente.

4. El contrato para la formación viene reglado por las siguientes disposiciones:

a) El Sector reconoce la importancia que el contrato para la formación 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. A este respecto, las partes firmantes manifiestan su interés en que la formación, teórica y práctica correspondiente a los contratos para la formación se lleve a cabo a través de las instituciones formativas de que se ha dotado el sector.

b) El contrato para la formación tendrá como objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el adecuado desempeño de un oficio o puesto de trabajo cualificado en el sector de la construcción.

c) El contrato para la formación se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiún años que no tengan la titulación requerida para formalizar un contrato en prácticas en el oficio o puesto objeto de formación. Cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller y casas de oficio, el límite máximo de edad será de veinticuatro años.

d) Igualmente podrá celebrarse el contrato para la formación, sin aplicación del límite máximo de edad anteriormente señalado, cuando se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos trabajadores a los programas de talleres de empleo o se trate de personas con discapacidad.

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

f) El tipo de trabajo que debe prestar el trabajador en formación estará directamente relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto de contrato. Entre estas tareas se incluyen las labores de limpieza y mantenimiento de los utensilios y herramientas empleados en la labor conjunta con la diligencia correspondiente a su aptitud y conocimientos profesionales.

g) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de tres años para los contratos a los que se refieren los apartados c) y e) precedente, ni de dos años

para los colectivos a que se refiere la letra d) de este artículo.

Cuando se celebre por un plazo inferior al máximo establecido en el párrafo anterior, podrá prorrogarse antes de su terminación por acuerdo entre las partes, una o más veces, por períodos 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 está obligada a notificar a la otra su terminación con una antelación mínima de quince días.

Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa. A estos efectos, la empresa podrá recabar del Servicio Público de Empleo certificación en la que conste el tiempo que el trabajador ha estado contratado para la formación con anterioridad a la contratación que se pretende realizar.

h) Para la impartición de la enseñanza teórica, se adoptará como modalidad la de acumulación de horas en un día de la semana o bien el necesario para completar una semana entera de formación. En el contrato se deberá especificar el horario de enseñanza. En todo caso, la formación teórica de los contratos para la formación, así como la certificación de la formación recibida se ajustarán a lo establecido en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

El empresario, en el contrato de trabajo, viene obligado a designar la persona que actuará como tutor del trabajador en formación, que deberá ser aquella que por su oficio o puesto cualificado desarrolle su actividad auxiliada por éste y que cuente con la cualificación o experiencia profesional adecuada. El propio empresario podrá asumir esta tarea, siempre que desarrolle su actividad profesional en la misma obra que el trabajador en formación.

i) La retribución de los contratados para la formación se ajustará a los siguientes porcentajes, aplicables al salario del Nivel IX de las tablas de cada Convenio y referidos a una jornada del 100 por 100 de trabajo efectivo.

Colectivos de la letra c) y e) de este artículo

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

Colectivos de las letras d) de este artículo

1 <sup>er</sup> año	95 por 100
2 <sup>o</sup> año	100 por 100

Aquellos Convenios provinciales que a la entrada en vigor del presente Convenio tengan una retribución salarial superior a los porcentajes del primer párrafo de este punto, la mantendrán como condición más beneficiosa hasta ser alcanzado por éste, quedando en consecuencia congelados dichos salarios hasta su equiparación.

j) Los contratados en formación tendrán derecho, asimismo, a los pluses extrasalariales que, en su caso, se establezcan en cada Convenio colectivo de ámbito inferior, en igual cuantía que el señalado para el resto de los trabajadores.

k) 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.

l) 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.

m) Asimismo, el trabajador contratado para la formación tendrá derecho a una indemnización por cese del 4,5% calculado sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio devengados durante la vigencia del contrato, calculados conforme a los criterios establecidos en la letra i) de este artículo.

Artículo 15<sup>o</sup> Indemnización por cese

Para los trabajadores Fijo de Obra

Los trabajadores fijos de obra percibirán, en el momento de su cese, una indemnización del 7% sobre la totalidad de los conceptos salariales percibidos durante la vigencia de su contrato de trabajo, con arreglo a las tablas salariales.

Asimismo, percibirá una indemnización supletoria de 3 euros, sin distinción de categorías, por cada mes o fracción de mes que haya permanecido de servicio en la empresa.

Para otras modalidades de contratación temporal

Los trabajadores contratados al amparo de la legislación vigente por tiempo inferior a seis meses, para trabajar en una o varias obras de construcción, tendrán derecho, una vez finalizado el contrato, a percibir una indemnización por conclusión del 7%, calculado sobre la totalidad de los conceptos salariales de las tablas del Convenio devengados durante la vigencia del contrato.

Para los contratos de Formación

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

Artículo 16<sup>o</sup> Subcontratación

Las empresas que subcontraten con otras del sector la ejecución de obras o servicios responderán ante los trabajadores de las empresas subcontratistas en los términos establecidos en el artículo 42 del texto refundido de la Ley 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.

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 pactada en el artículo 62 del Convenio General de la Construcción, quedando limitado el ámbito de esta responsabilidad exclusivamente respecto de los trabajadores de las empresas subcontratadas obligadas por este Convenio General.

Artículo 16<sup>o</sup> bis Subrogación de personal en contratos de mantenimiento de carreteras o vías férreas

1. Al objeto de contribuir a garantizar el principio de estabilidad en el empleo de los trabajadores empleados por empresas y entidades de derecho público que se sucedan,

mediante cualquier modalidad contractual, total o parcialmente, en cualquier contrata de conservación y/o mantenimiento de autopistas, autovías, carreteras o vías férreas a que se refiere el artículo 3, apartado b) y el Anexo II, apartado b) del Convenio General del Sector, se establece, con carácter exclusivo para tales actividades, la obligación de subrogación del personal entre las empresas saliente y entrante, la cual se llevará a cabo conforme a los requisitos y condiciones que se detallan en el presente artículo.

En lo sucesivo, el término «contrata» engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación pública, referida a las actividades anteriormente descritas, que pasa a ser desempeñada, de modo parcial o total, por una determinada empresa, sociedad, organismo público u otro tipo de entidad, sea cual sea la forma jurídica que adopten.

2. En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión o cesión de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trata, los trabajadores de la empresa saliente adscritos a dicha contrata pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad que vaya a realizar la actividad objeto de la contrata, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida.

Dado el carácter de mejora de la Legislación vigente que supone la subrogación prevista en este artículo, se establece expresamente que tales derechos y obligaciones quedarán limitados exclusivamente a los generados por el último contrato suscrito por el trabajador con la empresa saliente de la contrata, sin que la empresa entrante se encuentre vinculada por cualquier contrato o pacto anterior a aquél, particularmente a efectos de años de servicio, indemnizaciones por despido y cualesquiera otros conceptos que tomen en consideración el tiempo de prestación, de servicios, a menos que ya tuviera reconocido el trabajador tales derechos mediante sentencia judicial firme con anterioridad a producirse la subrogación y le hubieran sido comunicados a la empresa entrante en el plazo y forma regulados en este artículo.

3. Será requisito necesario para tal subrogación que los trabajadores lleven prestando sus servicios en la contrata que cambia de titular, al menos cuatro meses antes de la fecha de finalización efectiva de la misma, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata. El personal o trabajadores que no reúnan estos requisitos y condiciones no tendrán derecho a ser subrogados.

También se producirá la mencionada subrogación del personal en cualquiera de los siguientes supuestos:

a) Trabajadores, con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento de la finalización efectiva de la contrata tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y se encuentre suspendido su contrato de trabajo por alguna de las causas establecidas en el artículo 45 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

b) Trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado anterior, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

c) Trabajadores de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación que perdure en la siguiente contrata, aunque no lleven los cuatro meses de antigüedad.

d) Trabajadores que sustituyan a otros que se jubilen, de forma parcial o total, dentro de los últimos cuatro meses anteriores a la finalización efectiva de la contrata.

4. Al objeto de garantizar la transparencia en el proceso de licitación, la empresa o entidad en la que se extinga o concluya el contrato, en el momento de iniciarse el procedimiento estará obligada a tener a disposición de las empresas licitadoras la relación de todo el personal objeto de la posible subrogación en la que se especifique, nombre y apellidos, documento nacional de identidad, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación, fecha de disfrute de vacaciones y retribuciones que, por cualesquiera conceptos, vinieran percibiendo, especificando los mismos y sus importes.

5. Asimismo, será requisito imprescindible para que opere esta subrogación que la empresa a la que se le extinga o concluya el contrato, notifique por escrito la obligación de subrogación a la nueva empresa adjudicataria o entidad que asuma la contrata en el término improrrogable de quince días naturales anteriores a la fecha efectiva de finalización de la contrata, o de quince días a partir de la fecha de comunicación fehaciente del cese, facilitándole al mismo tiempo los siguientes documentos:

a) Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social y primas de accidentes de trabajo de todos los trabajadores cuya subrogación se pretende o corresponda.

b) Fotocopia de las cuatro últimas nóminas o recibos de salarios mensuales de los trabajadores afectados por la subrogación.

c) Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización de la Seguridad Social de los últimos cuatro meses, en los que figuren los trabajadores afectados.

d) Fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social de los trabajadores afectados.

e) Relación de todo el personal objeto de la subrogación, en la que se especifique nombre y apellidos, documento nacional de identidad, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación, fecha de disfrute de vacaciones y retribuciones que, por cualesquiera conceptos, vinieran percibiendo, especificando los mismos y sus importes.

f) Fotocopia de los contratos de trabajo que tengan suscritos los trabajadores afectados.

g) Toda la documentación relativa a prevención de riesgos laborales

h) En su caso, documentación acreditativa de las situaciones a que se refiere el apartado 3, párrafos a, b, c y d del presente artículo.

Asimismo, será necesario que la empresa saliente acredite documentalmente a la entrante, antes de producirse la subrogación, mediante copia de documento diligenciado por cada trabajador afectado, que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus retribuciones hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. A estos efectos, los trabajadores que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que

sólo deberá abonar la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

6. En el supuesto de que una o varias contrataciones cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán a estar adscritos al nuevo titular aquellos trabajadores que cumplan con los requisitos previstos en el apartado 3 de este artículo referidos a la anterior contrata, y respecto de los que la empresa o empresas salientes hubieran cumplido con las obligaciones establecidas en el apartado 5 del mismo.

7. En el caso de que distintas contrataciones, servicios, zonas o divisiones de aquéllas se agrupen en una o varias, la subrogación de personal operará respecto de todos aquellos trabajadores que cumplan con los requisitos previstos en el apartado 3 de este artículo referidos a alguna de las anteriores contrataciones, y respecto de los que la empresa o empresas salientes hubieran cumplido con las obligaciones establecidas en el apartado 5 del mismo.

8. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula, empresa o entidad cesante, nueva adjudicataria y trabajador, por lo que, cumplidos los requisitos establecidos en los apartados 3, 4 y 5 del presente artículo, operará en todos los supuestos de sustitución de contrataciones, partes o zonas de las mismas que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquéllas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas o entidades que lleven a cabo la correspondiente actividad. Todo ello con independencia de los supuestos de sucesión de empresa en los que se estará a lo dispuesto en el artículo 44 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

9. No desaparece el carácter vinculante de la subrogación prevista en este artículo en el caso de que el organismo público que adjudica la contrata suspendiese la actividad objeto de la misma, por un período no superior a doce meses.

#### Artículo 17º Pruebas de aptitud

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

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

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

#### Artículo 17º bis Vigilancia y control de la salud

1. Las partes acuerdan una serie de disposiciones acerca de la vigilancia y control de la salud, que son las contenidas en los siguientes apartados, sin perjuicio de cuantas obligaciones y criterios se establecen, en cuanto a la vigilancia de la salud, en el artículo 22 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

2. La empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia de su estado de salud en función de los

riesgos inherentes al puesto de trabajo, tanto en el momento previo a la admisión como con carácter periódico.

3. Los reconocimientos periódicos posteriores al ingreso serán 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 los 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 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.

4. 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 cargo de la respectiva empresa, quién podrá concertar dichos reconocimientos con entidades que cuenten con personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

#### Artículo 18º Período de prueba

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

A) Técnicos titulados superiores y medios: 6 meses.

B) Empleados: Niveles III excepto titulados medios, IV y V: 3 meses. Niveles VI al X: 2 meses.

Resto de personal: 15 días naturales.

C) Personal operario: Encargados y capataces: 1 mes. Resto de personal: 15 días naturales.

2º. 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.

3º. Transcurrido el período de prueba sin que haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de permanencia en la empresa.

4º. Los titulares de la cartilla profesional expedida por la FLC, con contrato fijo de obra u otra modalidad de contrato temporal, estarán exentos del período de prueba para los trabajos de su categoría profesional, siempre que conste en la cartilla profesional haber acreditado su cumplimiento en cualquier empresa anterior.

#### Artículo 18º (bis) 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 Convenio General de Construcción.

#### Artículo 19° Finiquitos

1. El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador, para que surta plenos efectos liberatorios, deberá ser conforme al modelo que figura como Anexo III de este Convenio y con los requisitos y formalidades establecidos en los números siguientes. La Confederación Nacional de la Construcción lo editará y proveerá de ejemplares a todas las organizaciones patronales provinciales.

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. La Organización patronal que lo expida, vendrá obligada a llevar un registro que contenga los datos anteriormente expresados.

4. Una vez firmado por el trabajador, este 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 apartados 2 y 3 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 de presente Convenio, en el acto de la firma del recibo de finiquito.

#### Artículo 19° (bis) Liquidación

Las empresas entregarán al trabajador, por lo menos 48 horas antes del pago, copia de la liquidación por cese, donde se especificarán todas las partidas, para que pueda examinarlas y, en caso de disconformidad, puedan ser aclaradas o rectificadas las diferencias existentes.

#### Capítulo III.- Seguridad y salud laboral

#### Artículo 20° Seguridad y salud en el trabajo

##### Definición y denominación.

1. El órgano específico es el órgano paritario de prevención de riesgos laborales en el sector de la construcción para apoyo, en la citada materia, de las empresas y centros de trabajo del sector.

2. El órgano específico se denomina "Organismo Paritario para la Prevención en la Construcción" (OPPC).

##### Funciones.

Los cometidos de este órgano específico sectorial de prevención son:

a) Seguimiento de la accidentalidad laboral en el sector y elaboración de estadísticas propia de accidentes graves y mortales.

b) Organización y control de visitas a obras.

c) Propuesta de soluciones para la disminución de la accidentalidad.

d) Organización y desarrollo de una formación itinerante a pie de obra.

##### Constitución y dependencia.

1. El Organismo específico se constituye y se estructura en el seno de la Fundación Laboral de la Construcción (FLC), con dependencia de sus órganos de gobierno.

2. Salvo en lo previsto en el presente Reglamento, el

órgano específico se atenderá en toda su actuación a lo establecido en los Estatutos de la FLC y a las instrucciones emanadas de su Patronato y Comisión Ejecutiva.

##### Ambitos territorial y funcional.

Los ámbitos territorial y funcional de actuación del órgano específico son los de la Fundación Laboral de la Construcción (FLC), tanto en el ámbito estatal como en el autonómico.

##### Sede.

La sede del órgano específico será la del domicilio social de la FLC y la de sus Consejos o Comisiones Territoriales, según el ámbito en el que actúe.

##### Composición.

1. El órgano específico está compuesto, paritariamente, por ocho miembros, cuatro representantes empresariales y cuatro de las centrales sindicales pertenecientes a las organizaciones firmantes del CGSC, y está presidido por el Presidente de la FLC.

2. Para la ejecución de sus actividades en el ámbito autonómico el órgano específico dispondrá de cuatro miembros, dos representantes de las organizaciones empresariales y dos de las centrales sindicales firmantes del CGSC, y estará presidido por el Presidente del Consejo o de la Comisión Territorial de la FLC o persona en quien delegue.

3. Tanto en el ámbito estatal como en el autonómico, el órgano específico estará asistido por un Secretario que será elegido de entre sus miembros.

##### Nombramientos.

1. Los miembros del órgano específico serán designados por las organizaciones a quienes representan, tanto los pertenecientes al ámbito del Estado como del autonómico.

2. Sus miembros ejercerán su mandato de representación por un período de cuatro años, pudiendo ser reelegidos por períodos de igual duración.

##### Ceses.

1. Los miembros del órgano específico cesarán en su cargo por:

a) Cumplimiento de su mandato.

b) Libre revocación efectuada por la organización que le designó.

c) Por renuncia expresa.

d) Por fallecimiento.

2. En cualquiera de los supuestos de cese previstos en este artículo se procederá a la sustitución del miembro del órgano específico, a cuyos efectos, la organización empresarial o sindical a quien corresponda su sustitución, notificará a la FLC, en el plazo máximo de treinta días, la nueva designación.

##### Reuniones.

1. Las reuniones ordinarias del órgano específico serán mensuales, y con carácter extraordinario cuando lo solicite la mitad más uno de sus miembros o cuando lo estime el Presidente.

La convocatoria de las reuniones se hará por el Presidente por escrito y con un mínimo de siete días de antelación a la fecha fijada para la reunión, salvo las que tengan carácter de urgencia, que podrán convocarse con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas.

En la convocatoria figurará el orden del día que se tratará en la reunión.

2. Las reuniones del órgano específico requerirán para su validez la presencia de, al menos, la mitad más uno de los miembros de cada representación, empresarial y sindical.

La delegación sólo podrá conferirse, por escrito a otro miembro de la respectiva representación.

3. Las decisiones, para su validez, requerirán que se adopten por unanimidad de los asistentes, presentes y representados.

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

#### Financiación.

El órgano específico se financiará, para la ejecución de sus actividades, de las siguientes fuentes:

a) De las subvenciones que pueda obtener de las Administraciones Públicas y organismos privados.

b) De los fondos disponibles de la cuota empresarial a la FLC.

c) De las actuaciones con financiación externa que puedan ser aprobadas por terceros.

d) De los remanentes que decida la Comisión Ejecutiva de la FLC procedentes de otras actividades.

#### Presupuesto anual.

El órgano específico presentará anualmente a la FLC su propuesta de presupuesto sobre la base del importe global aportado por el Patronato desglosado por Comunidades Autónomas, que tendrá que ser aprobado por el Patronato de la Fundación, y que comprenderá la totalidad de las actividades y los gastos de gestión y funcionamiento.

Prestación de servicios de las organizaciones integrantes del órgano específico.

Las entidades que componen el órgano específico facturarán a la FLC, y dentro de los límites marcados por el presupuesto de funcionamiento, los gastos derivados de las personas que desarrollan la actividad del órgano, a los precios de los baremos que se establezcan a estos efectos en los presupuestos aprobados.

En ningún caso estas personas formarán parte de la plantilla de la Fundación Laboral de la Construcción y únicamente el órgano podrán disponer de personas que se encuentren en comisión de servicio de la organización que les haya nombrado.

Seguimiento de la accidentalidad laboral en el sector y elaboración de estadísticas propias de accidentes.

El órgano específico desarrollará las actividades que acuerde el Patronato de la FLC encaminadas a estudiar y realizar un seguimiento detallado de los accidentes graves y mortales que se produzcan en su ámbito de actuación.

Estas actividades se centrarán en la elaboración de estadísticas que reflejen la accidentalidad y los índices de incidencia y que servirán de base para el desarrollo de las funciones del órgano que se recogen en el artículo 114 de este Convenio.

#### Organización y control de visitas a obras.

1. Con el objeto de obtener la información suficiente para la elaboración de estudios acerca de la evolución de la siniestralidad, de prestar un servicio de asesoramiento a las pequeñas empresas y de implantar la cultura de la prevención entre los trabajadores y empresarios, el órgano específico organizará una serie de visitas a obras de conformidad con los siguientes criterios.

2. Las visitas a obras se realizarán, previo acuerdo del órgano específico en su correspondiente ámbito, a las empresas o centros de trabajo que no dispongan de servicio de prevención propio.

3. Las visitas a las obras se realizarán por las personas que designe el órgano específico en su respectivo ámbito,

a propuesta de las organizaciones que lo integran, respetando siempre el principio del paritarismo.

4. Previamente a la realización de su función, las personas designadas para la visita a las obras recibirán de la FLC la formación específica necesaria, consistente en un curso de 220 horas, salvo que acrediten conocimientos y/o experiencia similar que sea aceptada por la FLC.

Las personas designadas para visitar las obras recibirán, previamente, la adecuada acreditación para ello de la FLC.

5. La programación de las visitas a obras se realizará por el órgano específico con una antelación mínima de un mes, salvo casos particulares de obras en la que pudieran darse especiales dificultades para el cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales en lo que se podrá hacer con una antelación mínima de quince días.

6. Para la realización de la visita se requerirá el consentimiento previo de la empresa a visitar.

7. De cada una de las visitas a obras se realizará el correspondiente informe, que será entregado al Presidente del respectivo órgano específico en su respectivo ámbito autonómico y a la Dirección de la Obra.

El carácter reservado de toda la información, comprende a las personas designadas para las visitas a las obras, respecto de cualquier persona física o jurídica distinta del propio órgano específico, por lo que deberán guardar sigilo profesional. En ningún caso, y así constará en el informe, podrá éste surtir efectos fuera del ámbito de asesoramiento del propio órgano.

8. El responsable de la obra firmará el recibo del informe en el que manifestará, en su caso, el consentimiento para la recepción de futuras visitas para estudiar el funcionamiento de las medidas propuestas, caso de haberlas. Estas ulteriores visitas se desarrollarán de conformidad al procedimiento establecido en los párrafos anteriores.

9. En ningún caso los visitantes deberán interferir en los trabajos y desarrollo de la actividad de la obra.

10. Trimestralmente, el órgano específico autonómico redactará un informe resumen de las actuaciones realizadas en su ámbito durante ese período de tiempo que será remitido a su sede central.

11. Anualmente, el órgano específico redactará y presentará a la FLC una Memoria explicativa de las actuaciones realizadas y objetivos y objetivos conseguidos, todos ellos referidos al ámbito estatal, en todos los ámbitos a la FLC para su inclusión en su Memoria anual.

Formulación de propuestas de soluciones para la disminución de la accidentalidad.

Sobre la base de las estadísticas y estudios realizados por él mismo, el órgano específico podrá formular propuestas de soluciones tendentes a la disminución de la accidentalidad.

Estas propuestas se elevarán al Patronato de la FLC, que deberá aprobarlas en su caso.

Formación itinerante a pie de obra.

Las actividades de formación a pie de obra a realizar por el órgano específico se desarrollarán en la forma que se acuerde por el Patronato de la FLC y que, en su momento, se incluirán en el presente Convenio.

Elaboración de informes y estadísticas.

La elaboración de los informes sobre accidentalidad laboral y de estadísticas, previstos como funciones propias del órgano en el correspondiente artículo de este Título, se

desarrollarán en la forma que se acuerde por el Patronato de la FLC, con la información y datos suministrados por las Comisiones autonómicas.

#### Artículo 21° Ropa de trabajo

A todos los trabajadores, como máximo al día siguiente de comenzar a prestar sus servicios en una empresa, les será facilitado el equipo de ropa necesario.

Dicho equipo de trabajo se renovará, como mínimo, cada seis meses, y se sustituirá cuantas veces se acredite su necesidad, decidiendo los Comités de Empresa y Delegados de Personal, en los supuestos de discrepancia sobre la necesidad de reposición.

#### Artículo 22° Conservación del equipo mecánico

Todo trabajador responsable de un equipo mecánico de trabajo tendrá la obligación durante la jornada laboral, y en los tiempos muertos, de cuidar de la buena conservación y mantenimiento del mismo, pudiéndose exigir dicha responsabilidad en caso contrario.

#### Capítulo IV.– Jornada, horario, vacaciones y fiestas

##### Artículo 23° Jornada de trabajo

La jornada laboral queda establecida en 40 horas semanales de trabajo efectivo, repartidas de lunes a viernes.

Durante la vigencia del presente Convenio colectivo, se estará a lo siguiente:

La duración de la jornada durante 2007 será de 1.746 horas de trabajo efectivo, en el año 2008 de 1.746 horas, en 2009 de 1.738, en 2010 de 1.738 horas y en 2011 de 1.738 horas distribuidas de conformidad con el Calendario Laboral y Cuadro Horario, que figura como anexo a este Convenio.

Las empresas que, de acuerdo con la representación legal de los trabajadores, establezcan un calendario distribuyendo la jornada laboral pactada antes del día 30 de enero de cada año en los centros estables y en las obras con objeto de coordinar las actividades en la empresa, se regirán por el mismo.

En dicho calendario se establecerán los días laborables y las horas diarias, que no podrán ser más de nueve.

En ausencia de calendario pactado en los centros de trabajo en los plazos previstos se observará el calendario establecido en el Convenio provincial o, en su caso, autonómico aplicable.

Cada convenio colectivo provincial o, en su caso, autonómico, establecerá un calendario laboral distribuyendo la jornada anual pactada. Dicho calendario, operará siempre que no se pacte entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores una readaptación distinta en los diferentes centros de trabajo.

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

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

En cada centro de trabajo la empresa expondrá en lugar visible el calendario laboral pactado en el Convenio provincial o, en su caso, autonómico, o para el propio centro de trabajo.

##### Artículo 24° Horario de trabajo

El horario laboral para todas las empresas afectadas por este Convenio, estará comprendido entre las 8 y las 19 horas de lunes a viernes.

Durante los meses de noviembre a febrero ambos inclusive se faculta a las empresas para iniciar y terminar la jornada diaria de trabajo, con media hora de retraso sobre el horario pactado en el párrafo anterior, con el fin de acomodar el trabajo a la existencia de luz natural.

Con objeto de unificar el período de 15 minutos dedicado al consumo del bocadillo, el jefe de obra, atendidas las necesidades del trabajo, podrá interrumpir la actividad laboral entre las 9,30 horas y las 11 horas de la jornada de la mañana, salvo que los trabajadores, a través de sus representantes, manifiesten expresamente y por escrito no hacer uso de dicha interrupción.

En las oficinas de carácter permanente con más de 20 personas al servicio de la misma, desde el 1 de junio hasta el 15 de septiembre, salvo pacto escrito en contrario, la jornada se distribuirá de lunes a viernes entre las 8 y las 15 horas. En las de menor número de trabajadores se podrá establecer esta jornada previo acuerdo de la empresa y la representación de los trabajadores.

En los restantes centros de trabajo, previo acuerdo entre empresa y trabajadores, a propuesta o de acuerdo con estos, las empresas podrán concertar jornadas especiales en los términos que a continuación se señalan:

##### Jornada de verano:

Del 15 de junio al 7 de septiembre, jornada intensiva desde las 7 a las 14 horas, considerando el tiempo de bocadillo como tiempo efectivamente trabajado.

##### Jornada de invierno:

Del 1 de diciembre al 31 de enero, jornada intensiva desde las 9 a las 16 horas, considerando igualmente el tiempo del bocadillo como tiempo efectivamente trabajado.

Estas fechas serán variables en función de las condiciones climatológicas u otras que se pacten entre las partes.

La aplicación de cualquiera de estas jornadas obligará automáticamente a la aplicación de la otra, tanto en invierno como en verano.

##### Artículo 25°. Fiestas locales

En los días oficiales de Feria o Fiestas, declarados por los respectivos Ayuntamientos de la provincia, y siempre que los mismos tengan el carácter de laborables, la jornada de trabajo será desde las 8 a las 14,30 horas, con un máximo de 6 días al año. La disminución de la jornada no dará lugar a merma alguna en la retribución del trabajador.

##### Artículo 26° Vacaciones

1. El personal afectado por el presente Convenio, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de 22 días laborales de duración, iniciándose, en cualquier caso su disfrute en día laborable, no considerándose laborable los sábados.

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

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

4. A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a

la situación de incapacidad laboral transitoria, sea cual fuere su causa. No obstante, dado que el derecho al disfrute de vacaciones caduca con el transcurso del año natural, se perderá el mismo si al vencimiento de éste el trabajador continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia entre la retribución de vacaciones y la prestación de Incapacidad Temporal.

5. Una vez iniciado el disfrute del período reglamentario de vacaciones, si sobreviene la situación de incapacidad laboral transitoria, la duración de la misma se computará como días de vacación, sin perjuicio del derecho del trabajador a percibir la diferencia entre la retribución correspondiente a vacaciones y la prestación de I.T. Si la Incapacidad Temporal se produjera después de pactada la fecha de inicio para el disfrute individual de las vacaciones y antes de llegar dicha fecha, el trabajador mantendrá el derecho a disfrutar las vacaciones hasta el transcurso del año natural, acordándose un nuevo período de disfrute después de producido el alta de la Incapacidad Temporal.

6. 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 previsto en el artículo 48.4 del texto refundido de la Ley 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 periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponda.

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

8. La retribución de las vacaciones consistirá en la cantidad fija establecida en las tablas salariales anexas de este Convenio más antigüedad.

9. El período de disfrute de las vacaciones se establecerá de común acuerdo entre la empresa y el trabajador, durante los tres primeros meses del año. En el supuesto de no existir acuerdo se someterá la fecha del disfrute a la Comisión Paritaria, la cual habrá de pronunciarse, necesariamente, con anterioridad al 30 de abril, quedando abierta la vía jurisdiccional a partir de dicha fecha.

#### Artículo 27º Inclemencias del tiempo

En caso de inclemencias del tiempo, el Jefe de Obra decidirá la no iniciación, suspensión o continuación de los trabajos. Si una vez iniciados se suspendieran, el tiempo trabajado se abonará a razón del salario percibido durante mes natural anterior por todos los conceptos, excepto horas extraordinarias. El tiempo no trabajado se abonará a razón del salario pactado en este Convenio.

Si los trabajos no llegan a iniciarse se abonará el salario pactado en este Convenio, siempre que el personal se presente en la obra a la hora de comienzo.

#### Artículo 28º Permisos y licencias

1. El trabajador, previo aviso de al menos 48 horas, salvo acreditada urgencia, y justificación posterior, se encuentra facultado para ausentarse del trabajo, manteniendo el derecho a la percepción de todos aquellos conceptos retributivos que no se encuentren vinculados de forma expresa a la prestación ejercida de la actividad laboral, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

A) 15 días naturales en caso de matrimonio.

B) 3 días naturales por nacimiento o adopción de un hijo. En el caso de trabajadores no comunitarios o comu-

nitarios de países no colindantes con España el permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de cinco días naturales, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los cinco días antes señalados

C) 1 día por matrimonio de hijos,

D) 3 días naturales por fallecimiento del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el caso de trabajadores no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España el permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de seis días naturales, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los seis días antes señalados.

E) 2 días naturales, por enfermedad, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

F) 1 día por traslado de domicilio habitual.

G) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, como consecuencia de los estudios que esté realizando en Centros de Enseñanza, Universitarios o de Formación Profesional, de carácter público o privado, reconocidos.

Cuando por los motivos expresados en los apartados B, C, D, y E, el trabajador necesite efectuar un desplazamiento al efecto, los plazos señalados en los mismos se incrementarán en 2 días naturales, salvo los trabajadores no comunitarios o comunitarios no colindantes con España que se acojan a lo dispuesto en los últimos incisos de los apartados B y D.

Los supuestos contemplados en los apartados precedentes -cuando concurren las circunstancias previstas en los mismos- se extenderán asimismo a las parejas de hecho siempre que consten inscritas en el registro correspondiente.

2. En las mismas condiciones que en las previstas en el apartado 1 del presente artículo, el trabajador podrá ausentarse del trabajo por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal un período determinado de ausencia, se estará a lo que 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 del deber antes referido, suponga la imposibilidad de prestación de trabajo en más del veinticinco por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, la empresa se encuentra facultada para decidir el paso del trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa, con todos los efectos inherentes a la misma.

3. Las trabajadoras, por la 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 duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, e igualmente sin pérdida de retribución, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada laboral en media hora diaria

con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, conforme al acuerdo a que llegue con la empresa. Este permiso podrá ser disfrutado por el padre en caso de que ambos trabajen, siempre que quede acreditado mediante certificación de la empresa en que trabaje la madre, que ésta no ha ejercitado en la misma este derecho.

4. El trabajador que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo a algún menor de 8 años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos 1/8 y un máximo de 1/2 de la duración de aquélla.

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

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, mujeres y hombres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

5. En el supuesto de exámenes para el carnet de conducir, el trabajador tendrá derecho previa justificación, a dos mañanas de licencia retribuida. El resto de los días que necesitara serán concedidos, pero no retribuidos.

#### Capítulo V.- Condiciones económicas

##### Artículo 29° Salario base y plus convenio

El salario base y plus convenio para 2007 se fija en las tablas anexas. Se devengará durante todos los días naturales y permanecerá inalterado, salvo que tengan lugar las previsiones establecidas en el artículo 4.

Por cada día de trabajo efectivo en jornada normal se devengarán partes proporcionales del salario base correspondiente a los sábados, domingos y festivos.

##### Artículo 30° Plus de asistencia

Con el fin de estimular a los trabajadores en la asistencia y puntualidad en el trabajo, las empresas abonarán al personal a su servicio, sin distinción de categorías profesionales, un suplemento salarial por día efectivo de trabajo en la cuantía que se especifica en las tablas anexas. En los supuestos de empresas con jornada de trabajo de lunes a viernes, éstas vendrán obligadas a abonar a sus trabajadores el plus de asistencia correspondiente a los sábados no trabajados.

##### Artículo 31° Plus extra salarial

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

- Gastos de transporte.
- Plus de distancia.

Para suplir los gastos originados por el transporte y plus de distancia se establece un plus único extrasalarial que para cada año y en cada nivel se fija en las tablas anexas n° 3.

Dicho plus será satisfecho únicamente por día efectivo

de trabajo en jornada normal, por cuanto en su consideración nunca dejará de ser compensatorio de gastos de desplazamiento o viaje hacia el ejercicio de la actividad.

##### Artículo 31° bis 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:

Grados de discapacidad comprendido entre el importe bruto por mes natural del complemento:

13 % y 22 %	17 euros
23 % y 32 %	24 euros
33 % o superior	34 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 se viniese ya abonando un complemento, ayuda o prestación que responda a la compensación de situaciones análogas a la establecida en el presente artículo, aquélla 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.

##### Artículo 32° Gratificaciones extraordinarias

1. El trabajador tendrá derecho exclusivamente a dos gratificaciones extraordinarias al año, que se abonarán en los meses de junio y diciembre, antes de los días 30 y 20 de cada uno de ellos respectivamente.

2. La cuantía de las pagas extraordinarias de junio y diciembre para 2007 son las que se especifican para cada uno de los niveles y categorías en las tablas que figuran como anexo de este Convenio, sea cual fuere la cuantía de la remuneración y la modalidad de trabajo prestado.

A dicha cuantía se adicionará únicamente el complemento de antigüedad, si procediese.

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

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

A) Paga de junio: De 1 de enero a 30 de junio.

B) Paga de Navidad: De 1 de julio a 31 de diciembre.

5. Se prohíbe 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 salario ordinario correspondiente al período que indebidamente se haya incluido dicho prorrateo, todo ello salvo lo establecido en el párrafo siguiente.

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

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

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

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

#### Artículo 33° Antigüedad consolidada

Como consecuencia del Acuerdo Sectorial Nacional de la Construcción sobre el concepto económico de antigüedad firmado el 18 de octubre de 1996 (B.O.E. de 21 de noviembre de 1996), se asumen por ambas partes firmantes los siguientes compromisos:

a) Los trabajadores mantendrán y consolidarán los importes a los que tuvieran derecho, por el complemento personal de antigüedad, el 21 de noviembre de 1996.

Al importe anterior así determinado se adicionará, 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 al 21 de noviembre de 1996, 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 tendrán en cuenta los importes que para cada categoría y nivel fije cada Convenio de ámbito inferior.

b) 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 efectuado con su empresa. Dicho complemento retributivo «ad personam» se reflejará en los recibos oficiales de salario con la denominación de «antigüedad consolidada»

#### Artículo 34° Pago de salario

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

2. Las empresas destinarán al pago, la hora inmediatamente siguiente a la finalización de la jornada ordinaria, en las fechas habituales de pago. Cuando por necesidades organizativas se realice el pago dentro de la jornada laboral, esta 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 computo 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 (NIF), de conformidad con la normativa aplicable al respecto.

#### Artículo 35° Plus de responsabilidad a la especialidad

Con el fin de primar la responsabilidad a la especiali-

dad se establece un plus mensual cotizable a la Seguridad Social, abonable sólo en las 12 pagas ordinarias en la cuantía y a los niveles especificados en la tabla anexa.

#### Artículo 36° Trabajos excepcionalmente penosos; tóxicos o peligrosos

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

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

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

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

5. Las partes firmantes reconocen la importancia que tiene para el conjunto del sector la progresiva desaparición de este tipo de trabajo o, cuando menos, la reducción al mínimo posible de las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad que repercuten negativamente en la salud y seguridad de los trabajadores teniendo estos trabajos, en cualquier caso, carácter transitorio y coyuntural.

#### Artículo 37° Trabajos nocturnos

El personal que trabaje entre las 22 horas y las 6 de la mañana, percibirá un plus de trabajo nocturno equivalente al 25% del salario base de su categoría.

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

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

#### Artículo 37° bis. Trabajos festivos, turnicidad y disponibilidad

El personal que desarrolla su labor en el mantenimiento y gestión de servicios públicos en Centros de trabajo itinerantes que les sea de aplicación el presente Convenio, percibirán un plus por trabajo en día festivo, sábado, domingo o no laborable equivalente al 100% del salario base de la categoría. Asimismo al tener este Convenio jornada de lunes a viernes, los trabajadores cobrarán 120 euros en concepto de disponibilidad cobrando 120 euros más para los trabajadores que trabajen a turnos.

#### Artículo 38° Realización y límite de horas extraordinarias

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

1. Se consideran horas extraordinarias, además de las que tengan su causa en fuerza mayor, las motivadas por pedidos o puntas de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno y pérdida o deterioro de la producción, o por cualquier circunstancia que altere el proceso normal de producción.

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

#### Artículo 39° Retribución de las horas extraordinarias

1. El importe de los distintos tipos de horas extraordinarias para cada una de las categorías es el que se especifica en la tabla anexa.

2. Las empresas, siempre y cuando no se perturbe el normal proceso productivo, podrán compensar la retribución de las horas extraordinarias por tiempos equivalente de descanso, previo acuerdo con los trabajadores.

3. En el supuesto de que se realizará la compensación prevista en el párrafo anterior, las horas extraordinarias, compensadas no se computarán a los efectos de los límites fijados legalmente.

4. Si las horas extraordinarias se realizan en horario nocturno se incrementará su precio en un 75%.

#### Artículo 40° Dietas

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

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

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

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

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

6. El importe de la dieta, para todas las categorías profesionales, cuando proceda su abono, será 33,52 euros, en concepto de dieta completa. En los supuestos en los que el trabajador solo realizará fuera de su residencia habitual la comida de mediodía percibirá por la misma la cantidad de 9,84 euros, correspondiendo a la cena 9,84 euros y a la pernoctación 13,84 euros.

7. El derecho a la media dieta, cuyo importe es de 9,84 euros, se devengará desde el momento en que el trabajador se desplace a un punto de distancia de más de 4 km. del límite del casco urbano, incluidas las obras de larga extensión, siempre que la jornada de trabajo sea realizada y debe de comer en el mismo lugar del trabajo, esté o no dentro de su término municipal. En el caso de que el empresario

ponga medios de locomoción en el descanso de la comida, con el objeto de ahorrarse la media dieta, el tiempo empleado en dicho desplazamiento será computado como tiempo efectivo de trabajo.

No obstante lo anterior, ferrocarriles demás vías de comunicación realizadas fuera de los términos municipales de Albacete, Hellín, Almansa, Villarrobledo, La Roda, Alcaraz, y Casas Ibáñez, el derecho a la media dieta sólo se devengará en los supuestos en los que el trabajador se desplace a trabajar a más de 12 km. del casco urbano de la población que constituye su residencia habitual.

A efectos de determinación del casco urbano se estará a lo que en cada caso disponga los respectivos Ayuntamientos.

Artículo 40 bis Media dieta por comida en el supuesto de trabajo itinerante

Los trabajadores que desarrollen su labor en el mantenimiento y gestión de servicios públicos en Centros de Trabajo itinerantes que les sea de aplicación el presente Convenio, percibirán la media dieta estipulada en este Convenio, que para el año 2007 es de 9,84 euros.

#### Artículo 41° Locomoción

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

2. Se establece a razón de 0,33 euros por kilómetro o fracción superior a los 500 metros, en el caso de que el trabajador utilizase su vehículo particular, previa autorización de la Empresa.

#### Artículo 42° Complementos por incapacidad temporal

En los casos de Incapacidad Temporal, mientras el trabajador presta servicios en la empresa, y con independencia de las prestaciones abonadas por la Entidad Gestora correspondiente, el trabajador percibirá los siguientes complementos:

1. En el supuesto de hospitalización por intervención quirúrgica, enfermedad o accidente no laboral, o en el caso de accidente laboral, con o sin hospitalización, producidos exclusivamente en el centro de trabajo, las empresas abonarán un complemento que, sumados a las prestaciones reglamentarias, garanticen el 100 por ciento del salario base, antigüedad, plus de asistencia, y gratificaciones extraordinarias fijadas en este Convenio, durante la aludida hospitalización y los sesenta días siguientes, siempre que continúe la situación de incapacidad laboral transitoria.

2. En el caso Incapacidad Temporal por enfermedad común o Accidente no Laboral, las empresas garantizarán, desde el primer día de la baja, el 80% del salario base, antigüedad, plus de asistencia y pagas extraordinarias fijados en este Convenio, sólo dos veces al año.

A partir de la tercera baja, las empresas complementarán un 15% de las prestaciones de la Seguridad Social desde el cuarto hasta el vigésimo día.

#### Artículo 43° Indemnizaciones

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

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

B) En caso de muerte, incapacidad permanente absolu-

ta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional,

año 2007	43.000 eur.
año 2008	44.000 eur.
año 2009	45.000 eur.
año 2010	46.000 eur.
año 2011	47.000 eur.

C) En caso de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

año 2007	25.000 eur.
año 2008	25.000 eur.
año 2009	26.000 eur.
año 2010	27.000 eur.
año 2011	28.000 eur.

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.

Las indemnizaciones previstas en los apartados anteriores 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 estas en todo caso habida cuenta de la naturaleza civil que tienen las mismas y ambas partes le reconocen.

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

#### Capítulo VI.– Jubilación y excedencia

##### Artículo 44º Jubilación

Se reconocen dos clases distintas de jubilación, como medidas para fomentar el empleo:

##### A) Jubilación forzosa

Como política de fomento del empleo y por necesidades del mercado de trabajo en el sector, se establece la jubilación forzosa a los sesenta y cinco años de edad, salvo pacto individual o contrario, de los trabajadores que tengan cubierto el período mínimo legal de carencia para obtenerla, y cumplan los demás requisitos exigidos por la Legislación de la Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

##### B) Jubilación anticipada y parcial

Se estará a lo dispuesto al respecto en la Legislación vigente en cada momento.

Artículo 45º Suspensión del contrato por fuerza mayor temporal

1. Tendrán la consideración de fuerza mayor temporal, entre otras, siempre que resulten imprevisibles, o siendo previsibles, resulten inevitables, las situaciones siguientes:

- Imposibilidad de recepción de acopios, materiales o suministro de los mismos.
- Corte del suministro de energía, por causas ajenas a la empresa.
- Fenómenos climatológicos que impidan la normal realización de los trabajos.
- Paralización de la obra o parte de ésta, por orden gubernativa, resolución administrativa u otras causas similares ajenas a la voluntad del empresario, sin perjuicio de lo establecido, al respecto, para el contrato fijo de obra,

en el presente Convenio.

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 aplicará el procedimiento previsto en el artículo 51.12 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

##### Artículo 46º Excedencia forzosa

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

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

##### Artículo 47º Excedencia voluntaria

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

1. El trabajador con al menos, una antigüedad en la empresa de un año, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a dos años ni superior a cinco. 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 al cuidado de cada hijo, ya sea por naturaleza o por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. El período de duración de la excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada.

También tendrá derecho a un período 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 o enfermedad no pueda valerse por sí 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 período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período 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.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al 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 período de duración de la excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada. También tendrá derecho a un período 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 sí 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 período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período 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 categoría especial.

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

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

#### *Capítulo VII.- Productividad y tablas de rendimientos*

Artículo 48° 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.

Artículo 49° Fijación y aplicabilidad de las tablas de rendimiento

Se mantienen las cien unidades de rendimiento, ya

elaboradas por ambas partes en Convenios anteriores, ya publicadas, por lo que es innecesaria su publicación en el presente Convenio.

Estas unidades de rendimiento deben ser ejecutadas por cada trabajador en el tiempo y condiciones estipuladas.

#### Artículo 50° Condiciones de aplicación

Las tablas de rendimiento sólo se aplicarán en los centros de trabajo que tengan Comités de Salud (o en su defecto Delegado de Prevención) y Comités de Empresa o delegados de personal, siempre que la Ley determine la existencia de dichos órganos.

Las tablas de rendimiento podrán aplicarse en todos los centros de trabajo, siempre que en el puesto de trabajo objeto de medición se cumplan las medidas de seguridad establecidas en la Legislación vigente.

En aquellas empresas o centros de trabajo en donde la Ley no establezca la posibilidad de elección de representantes de trabajadores por no reunir el mínimo de plantilla requerido, para las discrepancias sobre la aplicación de las tablas de rendimiento será la Comisión Paritaria de Rendimientos establecida en el presente Convenio la que medie hasta tanto entren en funciones los organismos de arbitraje y conciliación que legalmente se constituyan.

En el supuesto de que dicha Comisión Paritaria de Rendimientos diera remate a la labor específicamente encomendada, se prorrogaría su actuación a los efectos del párrafo anterior hasta la entrada en funciones de dicho organismo.

#### Artículo 51° Normas de aplicación

Cuando se decida obtener verificación del cumplimiento de las tablas de rendimiento a que hace referencia el presente Convenio, la empresa deberá entregar al trabajador sujeto al plan de verificación el parte de trabajo, según modelo incorporado como anexo al presente Convenio n° 6 en el que figurará el nombre de dicho trabajador, la fecha, la especificación de unidad, y en su caso el número de trabajadores implicados en la ejecución de la misma, así como sus categorías y un apartado para observaciones.

Con carácter general, salvo acuerdo individual en contrario y dentro de la jornada laboral, el parte de trabajo será cumplimentado por el mando intermedio y firmado por el trabajador en caso de conformidad, facilitándose copia de dicho parte.

En caso de discrepancia respecto a la aplicación de cualquiera de las unidades contenidas en las tablas de rendimientos, de disconformidad por error aritmético en la medición o falta de las condiciones objetivas en que deba realizarse, se seguirá el siguiente procedimiento:

1. El trabajador, directa y personalmente, podrá formular alegaciones ante el propio jefe receptor del parte, en el mismo momento en que suscite la discrepancia o al inicio de la jornada siguiente. De no plantearse la reclamación en el citado plazo se entenderá habida conformidad entre ambas partes.

2. De mantenerse la discrepancia, el trabajador podrá, acompañado de un representante de los trabajadores si estuviese en el centro de trabajo y junto con el mando intermedio, acudir al mando superior. En este caso, el parte podrá ser firmado por el representante de los trabajadores, pudiendo hacer ambas partes las alegaciones y observaciones que consideren oportunas.

El plazo máximo para hacer ambas reclamaciones no

podrá superar, en ningún caso, el término de una jornada laboral inmediatamente siguiente. De no plantearse reclamación alguna en este plazo se presumirá la conformidad del trabajador, y por lo consignado en el parte, siempre y cuando tenga copia del mismo.

#### Artículo 52° Vigencia

Las unidades de rendimiento incorporadas al Convenio se mantendrán en vigor durante el período de vigencia del presente Convenio, en la fecha de publicación del mismo en el *Boletín Oficial* de la Provincia.

#### Artículo 53° Cómputo

El cómputo de la medición será semanal y referido a cada día laborable.

#### Artículo 54° Notificación

Las empresas notificarán previamente a los representantes de los trabajadores, y trabajadores de cada centro de trabajo, con una semana de antelación la puesta en práctica de las tablas de rendimientos.

#### Artículo 55° Revisión

Las unidades publicadas solamente podrán ser objeto de revisión cuando se produzcan variaciones de las condiciones o métodos operativos con que hayan sido calculadas.

Artículo 56° Constitución de la Comisión Paritaria Provincial de Formación Profesional

Las partes signatarias acuerdan constituir la Comisión Paritaria Provincial de Formación Profesional, integrada por 4 miembros designados 2 por cada una de las partes, Sindical y Empresarial, en la forma que decidan las respectivas Organizaciones.

Serán funciones de esta Comisión:

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

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

#### Formación

Para aquellos trabajadores que asistan a acciones formativas presenciales, correspondientes a la convocatoria de los planes de formación, gestionadas por la FLC, el 50% de las horas que precise esa acción será dentro de la jornada laboral, o se deducirán de la misma en dicho porcentaje, siempre que se den las siguientes condiciones:

a) La empresa podrá denegar la asistencia de un trabajador a una acción formativa, mediante resolución motivada, por razones técnicas, organizativas o de producción. En caso de denegación el trabajador podrá recurrir ante la Comisión Territorial de la FLC.

b) Los trabajadores que pueden asistir a las acciones formativas contempladas en este artículo, no superarán anualmente ni el 10% de las plantillas, ni, en aquellos centros de trabajo con menos de 10 trabajadores, podrá concurrir más de uno.

c) El 50% de las horas a cargo de la empresa supondrá un máximo de 20 horas anuales por trabajador, pudiendo distribuirse en una o varias acciones formativas.

d) El trabajador solicitante deberá haber superado el período de prueba y tener en todo caso una antigüedad

mínima de un mes en la empresa.

e) Durante las horas formativas a cargo de la empresa, el trabajador tendrá derecho al salario que le correspondería como si estuviera trabajando en jornada ordinaria.

f) El trabajador habrá de acreditar ante la empresa la asistencia a la correspondiente acción formativa.

g) Los permisos individuales de formación, recogidos en el cuarto acuerdo nacional de formación se regirán por lo dispuesto en el mismo.

#### *Disposiciones adicionales*

##### Primera

Las tablas de retribuciones, Calendario Laboral y Cuadro Horario, que se incorporan como anexos a este Convenio formarán parte inseparable del mismo y tendrán fuerza de obligar en cada actividad.

##### Segunda

Las partes firmantes reconocen el grave problema que para nuestra sociedad supone el absentismo y entiende que su erradicación implica tanto un aumento de la presencia del trabajador en el puesto de trabajo como la correcta organización de la medicina de empresa y de la Seguridad Social, junto con unas adecuadas condiciones de seguridad e higiene y ambiente de trabajo, en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores.

De igual forma, las partes son conscientes del grave quebranto que en la economía produce el absentismo cuando se superan determinados niveles, así como de la necesidad de reducirlo, dada su negativa incidencia en la productividad.

##### Tercera

Ambas partes acuerdan la conveniencia, a fin de paliar en lo posible la grave situación de desempleo que sufre nuestra provincia, el aconsejar, tanto a empresas como a trabajadores, la no contratación a destajo, la supresión, en lo posible de horas extraordinarias, así como la recomendación y la colaboración por parte de las Centrales Sindicales de cortar el intrusismo y la competencia desleal en el sector de la construcción.

Asimismo y sin perjuicio de lo anterior, se adoptan los siguientes criterios:

A) Tanto las horas extraordinarias y destajo que se realicen deberán figurar, a todos los efectos, como percepciones salariales en las nóminas de pago.

B) Los trabajadores siempre que lo deseen, tendrán acceso a las liquidaciones de la Seguridad Social para poder comprobar la correcta cotización de sus devengos mensuales.

##### Cuarta

Los técnicos superiores de Construcción estarán incorporados al nivel IV de la tabla salarial.

#### *Disposición transitoria*

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

#### *Disposiciones finales*

##### Primera

Las partes firmantes acuerdan ampliar la Comisión Paritaria Sectorial Provincial de Salud Laboral, integrada por cuatro representantes de las Asociaciones Patronales firmantes, y cuatro por parte de los sindicatos UGT y CC.OO.

Serán funciones de esta Comisión las recogidas en el Convenio General del Sector de la Construcción.

## Segunda

### Solución extrajudicial de conflictos laborales

1. Las partes firmantes del presente Convenio General asumen el contenido íntegro del III Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos (ASEC III), suscrito por las organizaciones empresariales CEOE Y CEPYME y las Confederaciones Sindicales de UGT y CC.OO, publicado en el *B.O.E.* de 29 de enero de 2005, que desarrollará sus efectos en los ámbitos del Convenio General del Sector de la Construcción, con el alcance previsto en el propio ASEC.

2. Respecto a los sistemas autonómicos de solución de conflictos laborales, que precisen de adhesión como requisito para ser aplicables, las partes signatarias de este Convenio manifiestan su compromiso de promover, en los ámbitos correspondientes, la adhesión de los Convenios colectivos provinciales o, en su caso, de Comunidad Autónoma, a los referidos sistemas de solución extrajudicial de conflictos.

### Tercera

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

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

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

Para dar unidad y homogeneidad a los servicios a prestar, en un sector en el que la movilidad y temporalidad del trabajo son connaturales, resulta lo más adecuado adherirse al Organismo Paritario del Estado Español creado bajo la tutela del Convenio General del Sector.

### *Disposición final cuarta*

#### Representación sindical

##### I. Representación Sindical.

Las empresas reconocerán a los Comités de Empresa y delegados de personal, elegidos de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores y normativa posterior complementaria al mismo, la representación general de los intereses de los trabajadores en el seno de la empresa.

Los Comités de Empresa y delegados de personal en aquellas empresas donde no hayan sido elegidos a la entrada en vigor del presente Convenio, serán elegidos previa petición de los trabajadores en un plazo máximo de tres meses a partir de la fecha de comienzo de cualquier obra o apertura de nuevo centro de trabajo.

En desarrollo de lo dispuesto en el artículo 69.2 del Estatuto de los Trabajadores y por la movilidad del personal en el sector, se acuerda que en el ámbito de este Convenio podrán ser elegibles los trabajadores que tengan dieciocho años cumplidos y una antigüedad en la empresa de, al menos tres meses.

II. Las empresas afectadas por el presente Convenio reconocen el derecho de asambleas en el centro de trabajo, tajo u obra, para sus trabajadores en los términos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores.

III. El empresario procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato del trabajador afiliado y

previa conformidad, siempre de éste.

#### IV Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Los centros de trabajo que cuenten con más de 25 trabajadores constituirán un Comité de Seguridad y Salud Laboral en el Trabajo para asistir eficaz y responsablemente en los problemas que surjan en esta materia en los centros de trabajo.

Las funciones y atribuciones de dicho Comité serán las siguientes:

A) Promover en el centro de trabajo la observancia de las distintas disposiciones vigentes en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, cumpliéndolas y haciéndolas cumplir.

B) Estudiar y promover las medidas oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales, protección a la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores.

C) Solicitar la colaboración de los Gabinetes Provinciales de Seguridad y Salud en el Trabajo o Instituciones públicas dedicadas a estas funciones, para la implantación o inspección de medidas de protección individual y colectivas para el centro de trabajo, dándose traslado a todos los componentes del Comité de Seguridad y Salud de los informes o planes que pudieran elaborar estos organismos.

D) Las reuniones de los Comités de Seguridad y Salud se celebrarán dentro de las horas de trabajo, y caso de prolongarse fuera de estas se abonarán sin recargo o se retardará en lo posible la entrada al trabajo en igual tiempo, si la prolongación ha tenido lugar durante el descanso del medio día, según el punto 11, apartado a) del párrafo d) del artículo 8 del Decreto 432/71 de 11 de marzo.

E) Ser informados por la dirección de la empresa de las medidas concretas que se hayan previsto para la ejecución de las obras o de las actividades del respectivo centro de trabajo, en materia de seguridad e higiene, teniendo la facultad de proponer las adecuaciones, modificaciones o adiciones pertinentes al plan de seguridad a iniciativa del Comité.

F) El Comité de Seguridad y Salud podrá proponer la paralización de una unidad de obra o de un tajo en el solo supuesto de riesgo para las personas o las cosas, debiéndolo poner en conocimiento inmediato de la dirección técnica de la obra y de los servicios técnicos de seguridad e higiene de la empresa, quienes decidirán, conjuntamente, lo que proceda, siendo los únicos competentes para adoptar las medidas pertinentes que en cada caso se requieran.

G) El Comité de Seguridad llevará una estadística sumaria de las medidas adoptadas, accidentes, órdenes de seguridad dadas, requerimientos a los trabajadores resistentes a la adopción de medidas de protección individual o colectiva, actuaciones inspectoras y sanciones que pudieran imponerse a los trabajadores por omisión de los elementos de seguridad. La información resultante se dará a conocer a todo el personal mediante su inserción en el tablón de anuncios. El Comité de Seguridad y Salud estará compuesto por el empresario o quien lo represente, que lo presidirá, un técnico cualificado si se estimara conveniente por la dirección de la empresa y cinco trabajadores de las categorías profesionales más significativas, en función de la presencia de distintos oficios en las obras o centros de trabajo. En aquellas empresas cuya plantilla se encuentre comprendida entre los 25 y los 100 trabajadores, el número de representantes de las categorías profesionales será de

tres. Los representantes de los trabajadores en el Comité de Seguridad y Salud se reunirán al menos, una vez al mes, o con la periodicidad necesaria en función de los temas a tratar, en las condiciones establecidas en el apartado d) de este artículo.

Los representantes de los trabajadores en el Comité de Seguridad y Salud serán designados por el Comité de Empresa o delegados de personal.

Las empresas que no alcancen el número de 25 trabajadores será el delegado de personal quien asuma las funciones de vigilancia en materia de Seguridad y Salud, con las facultades análogas del Comité reguladas en los párrafos anteriores.

*Disposición final quinta del Convenio Colectivo Provincial de Albacete del Sector de la Construcción*

I Responsable de Seguridad en la Obra:

1. En todas las obras, públicas o privadas, deberá designarse por la entidad promotora un Responsable de Seguridad, cuyas funciones serán las de vigilar y hacer cumplir la normativa de seguridad y prevención de accidentes de trabajo. Dicho puesto será cubierto con personal de plantilla con vinculación laboral estable.

2. La presencia de un Responsable de Seguridad en la obra será requisito necesario para el desarrollo de los trabajos por parte de todo el personal que preste servicios en la misma y estará facultado para adoptar las medidas necesarias para hacer cumplir, tanto la Legislación general en materia de prevención de riesgos laborales así como el plan de seguridad que exista en la obra y desarrollará su actuación en colaboración directa con el Coordinador de Seguridad de la empresa y el Delegado de Prevención de la obra.

3. Las facultades del Responsable de Seguridad se extienden a todo el personal que preste servicios en la

obra, incluyendo tanto a los trabajadores de la empresa principal como a los de los posibles subcontratistas o autónomos, debiendo adoptarse las medidas de coordinación necesarias entre los respectivos empresarios para asegurar el adecuado ejercicio de sus funciones.

*Modelo de recibo de finiquito de la relación laboral*

Nº ..... Recibo de finiquito

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

Quedo 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, estando de acuerdo en ello con la empresa.

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

El Trabajador,

El trabajador (1) ... usa de su derecho a que esté en la firma un representante legal suyo en la empresa, o en su defecto un representante sindical de los sindicatos firmantes del presente Convenio.

(1) SÍ o NO

Este documento tiene una validez de quince días naturales a contar desde la fecha de su expedición.

Expedido por

.....

Fecha de expedición

.....

Sello y firma

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.

*Calendario Laboral para el año 2007  
Convenio Provincial de la Construcción*

Días	Enero	Febr.	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiem.	Octubre	Noviem.	Diciemb.
1	F	8	8	D	F	NL	D	8	S	8	F	S
2	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	NL	D
3	8	S	S	8	8	D	8	8	8	8	S	8
4	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8
5	8	8	8	F	S	8	8	D	8	8	8	8
6	SF	8	8	F	D	8	8	8	8	S	8	F
7	D	8	8	S	8	8	S	8	2	D	8	NL
8	8	8	8	D	8	8	D	8	SF	8	8	SF
9	8	8	8	NL	8	S	8	8	D	8	8	D
10	8	S	S	8	8	D	8	8	8	8	S	8
11	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8
12	8	8	8	8	S	8	8	D	8	F	8	8
13	S	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	8
14	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	8
15	8	8	8	D	8	8	D	F	S	8	8	S
16	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D
17	8	S	S	8	8	D	8	8	NL	8	S	8
18	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8
19	8	8	NL	8	S	8	8	D	8	8	8	8
20	S	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	8
21	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	8
22	8	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S
23	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D
24	8	S	S	8	8	D	8	8	8	8	S	NL
25	8	D	D	8	8	F	8	S	8	8	D	F
26	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8
27	S	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	8

Días	Enero	Febr.	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiem.	Octubre	Noviem.	Diciemb.
28	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	8
29	8	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S
30	8	8	8	NL	8	S	8	8	D	8	8	D
31	8	8	S	8	F	8	8	8	8	8	8	NL
Total	176	160	168	136	168	152	176	176	146	176	160	128

1.922

Nota: Los días 25 de junio y 8 de septiembre son las fiestas locales de Albacete, en cada pueblo se cambiarán por las suyas.

F: festivo SF: sábado festivo S: sábado D: domingo NL: no laborable

Total horas: 1.922

Vacaciones: -176

Total 1.746

En cada empresa se podrán negociar los días no laborables

### Convenio Colectivo Provincial de Construcción y Obras Públicas

Tabla provisional 2007 [subida 3'5 % (IPC previsto + 1'5 %)] €

Categorías profesionales	Salario base		Plus asistencia		Plus Resp. Espec.		Plus de transporte		Plus de convenio		Total mes	Pagas extras semestre	Paga vacaciones	Precio horas extras	Total año 2006
	Mes	Día	Mes	Día	Mes	Mes	Día	Mes	Día	Mes	Día				
II Titulado Superior	1.530,48	51,02	148,85	5,95	69,57	36,06	1,44	14,62	0,49	1.799,58	2.195,59	2.195,59	17,34	26.466,34	
III -Titulado Medio	1.331,28	44,38	148,85	5,95	69,57	36,06	1,44	14,62	0,49	1.600,38	1.922,43	1.922,43	14,99	23.455,66	
IV -Encargado General	1.275,77	42,53	148,85	5,95	69,57	36,06	1,44	14,62	0,49	1.544,87	1.845,95	1.845,95	14,32	22.615,61	
V -Jefe de Admón. 2ª	1.203,05	40,10	148,85	5,95	69,57	36,06	1,44	14,62	0,49	1.472,15	1.746,68	1.746,68	13,49	21.517,88	
VI -Oficial 1ª Admón.	1.100,95	36,70	148,85	5,95	69,57	36,06	1,44	14,62	0,49	1.370,05	1.608,34	1.608,34	12,30	19.979,76	
VII -Capataz	1.058,75	35,29	148,85	5,95	69,57	36,06	1,44	14,62	0,49	1.327,85	1.561,44	1.561,44	12,02	19.374,86	
VIII -Oficial 1ª Oficio	1.012,78	33,76	148,85	5,95	49,68	36,06	1,44	14,62	0,49	1.261,99	1.493,15	1.493,15	11,44	18.425,64	
IX -Oficial 2ª Oficio	984,34	32,81	148,85	5,95	24,85	36,06	1,44	14,62	0,49	1.208,72	1.443,54	1.443,54	11,05	17.666,01	
X -Ayudante	967,21	32,24	148,85	5,95	36,06	36,06	1,44	14,62	0,49	1.166,74	1.405,84	1.405,84	10,84	17.066,28	
XI -Peon Especializado	954,87	31,83	148,85	5,95	36,06	36,06	1,44	14,62	0,49	1.154,40	1.371,48	1.371,48	10,57	16.827,46	
XII -Peon Ordinario	939,10	31,30	148,85	5,95	36,06	36,06	1,44	14,62	0,49	1.138,63	1.343,49	1.343,49	10,42	16.570,02	
<i>Salarios contratos formación (porcentajes referidos al salario del Nivel IX)</i>															
Primer año **	590,60	19,69	91,16	3,65	36,06	0,86	8,77	0,29	726,59	866,12	866,12			10.599,61	
Segundo año **	689,04	22,97	112,36	4,49	36,06	1,01	10,23	0,34	847,69	1.010,48	1.010,48			12.366,21	
Tercer año **	836,69	27,89	144,15	5,77	36,06	1,22	12,43	0,41	1.029,33	1.227,01	1.227,01			15.016,11	
S/límite edad > de 21 años (Primer año) 95%	935,12	31,17	139,60	5,58	23,61	36,06	1,44	13,89	0,46	1.148,28	1.371,36	1.371,36		16.782,71	
S/límite edad > de 21 años (Segundo año) 100%	984,34	32,81	148,85	5,95	24,85	36,06	1,44	14,62	0,49	1.208,72	1.443,54	1.443,54		17.666,01	

Dietas:

Comida 9,84 €

Cena 9,84 €

Pernot. 13,84 €

Completa 33,52 €

Kilómetros 0,33 €

\*\* Colectivos contemplados en el apartado C y E del Art. Contrato de Formación

Nota: El salario año se obtiene con la siguiente operación: Salario base x 11, Plus de asistencia x 11, Plus de responsabilidad x 12,

Plus Convenio x 12, Plus de transporte x 11, dos pagas extraordinarias y vacaciones. Los pluses de asistencia y transporte se pagarán por 25 días independientemente de que se trabajen los sábados. El abono de las vacaciones será el reflejado en la presente tabla salarial más el plus de responsabilidad a la especialidad, plus Convenio y antigüedad.

Albacete, 23 de julio de 2007.—El Delegado Provincial de Trabajo y Empleo, Florencio López García. •17.626•

• ADMINISTRACIÓN LOCAL

## DIPUTACIÓN DE ALBACETE

### Servicio de Planificación, Cooperación y Contratación

#### ANUNCIO

Resolución de la Diputación de Albacete por la que se hace pública la convocatoria de procedimiento para la licitación de contrato de obras.

1. Entidad adjudicataria.

a) Organismo: Diputación de Albacete.

b) Dependencia que tramita el expediente: Servicio de Planificación, Cooperación y Contratación.

c) N° de expediente: 070136112.

**Delegación Provincial de la Consejería de Trabajo y Empleo de Albacete****REVISIÓN SALARIAL AÑO 2007 Y TABLAS SALARIALES PROVISIONALES AÑO 2008 DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE "CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS"**

Vista: El acta de fecha 24/01/2008, suscrita por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Provincial de "Construcción y Obras Públicas", código número 02-0004-5, en la que se acuerda la revisión salarial del año 2007 y las tablas salariales provisionales para el año 2008.

Resultado: Que por resolución de fecha 23/07/2007, se acuerda registrar y publicar el mencionado Convenio, cuyo texto fue publicado en el B.O.P. número 98, de 22 de agosto de 2007.

Considerando: Que la competencia la tiene atribuida la Delegación Provincial de la Consejería de Trabajo y Empleo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 5 del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, artículo 1 del Decreto 92/2004, de 11 de mayo, por el que se establece la Estructura Orgánica y las competencias de la Consejería de Trabajo y Empleo y artículo 7.1.b) del Decreto 77/2006, de 6 de junio, por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo y prevención de riesgos laborales a los diferentes órganos de la Consejería de Trabajo y Empleo.

Considerando: Que en el artículo 4 bis del citado Convenio está prevista la revisión salarial del mismo.

Vistos los textos legales citados y demás de general aplicación, esta Delegación Provincial de la Consejería de Trabajo y Empleo a través de su Servicio de Trabajo,

Acuerda:

Primero: Registrar la revisión salarial del año 2007 y las tablas salariales provisionales para el año 2008, del Convenio Colectivo Provincial de "Construcción y Obras Públicas", en el correspondiente Libro-Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS****TABLAS DEFINITIVAS 2007 (REVISADAS AL 2'2%)**

CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO BASE		PLUS DE ASISTENCIA		PLUS RESP. ESPEC.		PLUS DE TRANSPORTE		PLUS CONVENIO		TOTAL MES	PAGAS EXTRAS SEMEST.	PAGA DE VACACIONES	PRECIO HORAS EXTRA	TOTAL AÑO 2007
	MES	DIA	MES	DIA	MES	MES	DIA	MES	DIA						
II -TITULADO SUPERIOR	1.564,95	52,17	152,12	6,08	71,10	36,06	1,44	14,94	0,50	1.839,17	2.243,89	2.243,89	17,72	27.048,62	
III -TITULADO MEDIO	1.360,57	45,39	152,12	6,08	71,10	36,06	1,44	14,94	0,50	1.635,59	1.964,72	1.964,72	15,32	23.971,68	
IV -ENCARGADO GENERAL	1.304,63	43,50	152,12	6,08	71,10	36,06	1,44	14,94	0,50	1.578,86	1.886,56	1.886,56	14,64	23.113,15	
V -JEFE DE ADMON 2ª	1.230,31	41,01	152,12	6,08	71,10	36,06	1,44	14,94	0,50	1.504,54	1.785,11	1.785,11	13,79	21.991,27	
VI -OFICIAL 1ª ADMON.	1.125,96	37,54	152,12	6,08	71,10	36,06	1,44	14,94	0,50	1.400,19	1.643,72	1.643,72	12,57	20.419,31	
VII -CAPATAZ	1.082,84	36,10	152,12	6,08	71,10	36,06	1,44	14,94	0,50	1.357,06	1.595,79	1.595,79	12,28	19.801,12	
VIII -OFICIAL 1ª OFICIO	1.035,85	34,53	152,12	6,08	50,77	36,06	1,44	14,94	0,50	1.289,75	1.526,00	1.526,00	11,69	18.830,98	
IX -OFICIAL 2ª OFICIO	1.006,79	33,56	152,12	6,08	25,40	36,06	1,44	14,94	0,50	1.235,31	1.475,30	1.475,30	11,29	18.054,66	
X -AYUDANTE	989,28	32,98	152,12	6,08		36,06	1,44	14,94	0,50	1.192,41	1.436,77	1.436,77	11,08	17.441,74	
XI -PEON ESPECIALIZADO	976,67	32,56	152,12	6,08		36,06	1,44	14,94	0,50	1.179,80	1.401,65	1.401,65	10,80	17.197,66	
XII -PEON ORDINARIO	960,55	32,02	152,12	6,08		36,06	1,44	14,94	0,50	1.163,68	1.373,05	1.373,05	10,65	16.934,56	

**SALARIOS CONTRATOS FORMACIÓN (porcentajes referidos al salario del Nivel IX)**

PRIMER AÑO **	604,07	20,14	93,17	3,73		36,06	0,86	8,96	0,30	742,57	885,17	885,17		10.832,80
SEGUNDO AÑO **	704,75	23,49	114,83	4,59		36,06	1,01	10,46	0,35	866,34	1.032,71	1.032,71		12.638,27
TERCER AÑO **	855,77	28,53	147,32	5,90		36,06	1,22	12,70	0,42	1.051,98	1.254,00	1.254,00		15.346,46
S/límite edad > de 21 AÑOS (Primer año) 95%	935,12	31,17	142,67	5,70	24,13	36,06	1,44	14,20	0,47	1.173,54	1.401,53	1.401,53		17.151,93
S/límite edad > de 21 AÑOS (Segundo año) 100%	984,34	32,81	152,12	6,08	25,40	36,06	1,44	14,94	0,50	1.235,31	1.475,30	1.475,30		18.054,66
DIETAS														
COMIDA		10,06												
CENA		10,06												
PERNOT.		14,14												
COMPLETA		34,25												
KILÓMETROS														0,34

\*\* Colectivos contemplados en el apartado C y E del Art. Contrato de Formación

NOTA: El salario año se obtiene con la siguiente operación: Salario base x 11, Plus de asistencia x 11, Plus de responsabilidad x 12, Plus Convenio x 12, Plus de transporte x 11, dos pagas extraordinarias y vacaciones. Los pluses de asistencia y transporte se pagarán por 25 días independientemente de que se trabajen los sábados. El abono de las vacaciones será el reflejado en la presente tabla salarial más el plus de responsabilidad a la especialidad, plus Convenio y antigüedad.

**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS****TABLAS PROVISIONALES 2008 (AUMENTO 3'5%)**

CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO BASE		PLUS DE ASISTENCIA		PLUS RESP. ESPEC.		PLUS DE TRANSPORTE		PLUS CONVENIO		TOTAL MES	PAGAS EXTRAS SEMEST.	PAGA DE VACACIONES	PRECIO HORAS EXTRA	TOTAL AÑO 2008
	MES	DIA	MES	DIA	MES	MES	DIA	MES	DIA						
II -TITULADO SUPERIOR	1.620,98	54,05	157,45	6,29	73,59	36,06	1,44	15,46	0,52	1.903,54	2.322,43	2.322,43	18,34	27.995,32	
III -TITULADO MEDIO	1.409,45	47,03	157,45	6,29	73,59	36,06	1,44	15,46	0,52	1.692,83	2.033,49	2.033,49	15,86	24.801,66	
IV -ENCARGADO GENERAL	1.351,55	45,07	157,45	6,29	73,59	36,06	1,44	15,46	0,52	1.634,12	1.952,59	1.952,59	15,15	23.922,11	
V -JEFE DE ADMON 2ª	1.274,63	42,50	157,45	6,29	73,59	36,06	1,44	15,46	0,52	1.557,20	1.847,59	1.847,59	14,27	22.760,97	
VI -OFICIAL 1ª ADMON.	1.166,64	38,90	157,45	6,29	73,59	36,06	1,44	15,46	0,52	1.449,20	1.701,25	1.701,25	13,01	21.133,99	
VII -CAPATAZ	1.122,00	37,41	157,45	6,29	73,59	36,06	1,44	15,46	0,52	1.404,56	1.651,64	1.651,64	12,71	20.494,16	
VIII -OFICIAL 1ª OFICIO	1.073,37	35,79	157,45	6,29	52,55	36,06	1,44	15,46	0,52	1.334,90	1.579,41	1.579,41	12,10	19.490,06	
IX -OFICIAL 2ª OFICIO	1.043,29	34,79	157,45	6,29	26,29	36,06	1,44	15,46	0,52	1.278,55	1.526,93	1.526,93	11,69	18.686,58	
X -AYUDANTE	1.025,17	34,19	157,45	6,29		36,06	1,44	15,46	0,52	1.234,14	1.487,06	1.487,06	11,47	18.052,20	
XI -PEON ESPECIALIZADO	1.012,12	33,75	157,45	6,29		36,06	1,44	15,46	0,52	1.221,09	1.450,71	1.450,71	11,18	17.799,58	
XII -PEON ORDINARIO	995,43	33,19	157,45	6,29		36,06	1,44	15,46	0,52	1.204,41	1.421,10	1.421,10	11,02	17.527,27	

**SALARIOS CONTRATOS FORMACIÓN (porcentajes referidos al salario del Nivel IX)**

	SALARIO BASE		PLUS DE ASISTENCIA		PLUS RESP. ESPEC.	PLUS DE TRANSPORTE		PLUS CONVENIO		TOTAL MES	PAGAS EXTRAS SEMEST.	PAGA DE VACACIONES	PRECIO HORAS EXTRA	TOTAL AÑO 2008
	MES	DIA	MES	DIA	MES	MES	DIA	MES	DIA					
PRIMER AÑO **	625,97	20,87	96,43	3,86		36,06	0,86	9,28	0,31	768,57	916,16	916,16		11.211,95
SEGUNDO AÑO **	730,30	24,35	118,85	4,75		36,06	1,01	10,82	0,36	896,66	1.068,86	1.068,86		13.080,61
TERCER AÑO **	886,80	29,57	152,48	6,10		36,06	1,22	13,15	0,43	1.088,79	1.297,89	1.297,89		15.883,59
S/límite edad > de 21 AÑOS (Primer año) 95%	935,12	31,17	147,66	5,90	24,97	36,06	1,44	14,69	0,49	1.214,62	1.450,58	1.450,58		17.752,25
S/límite edad > de 21 AÑOS (Segundo año) 100%	984,34	32,81	157,45	6,29	26,29	36,06	1,44	15,46	0,52	1.278,55	1.526,93	1.526,93		18.686,58
DIETAS	COMIDA	10,41												
	CENA	10,41												
	PERNOT.	14,64												
	COMPLETA	35,45												
KILÓMETROS		0,35												

\*\* Colectivos contemplados en el apartado C y E del Art. Contrato de Formación

NOTA: El salario año se obtiene con la siguiente operación: Salario base x 11, Plus de asistencia x 11, Plus de responsabilidad x 12, Plus Convenio x 12, Plus de transporte x 11, dos pagas extraordinarias y vacaciones. Los pluses de asistencia y transporte se pagarán por 25 días independientemente de que se trabajen los sábados. El abono de las vacaciones será el reflejado en la presente tabla salarial más el plus de responsabilidad a la especialidad, plus Convenio y antigüedad.

Albacete, 28 de enero de 2008.–El Delegado Provincial de Trabajo y Empleo, Florencio López García. •2.373•

### REVISIÓN SALARIAL AÑO 2007 Y CALENDARIO LABORAL 2008, DEL CONVENIO COLECTIVO DE "DERIVADOS DEL CEMENTO"

Vistas.– El acta de fecha 24-1-2008, suscrita por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Provincial de "Derivados del Cemento", código número 02-0006-5, en la que se acuerda revisión salarial del año 2007 y el Calendario Laboral 2008.

Resultando.– Que por resolución de fecha 15-10-2007, se acuerda registrar y publicar el mencionado Convenio, cuyo texto fue publicado en el B.O.P. número 127, de 31 de octubre de 2007.

Considerando.– Que la competencia la tiene atribuida la Delegación Provincial de la Consejería de Trabajo y Empleo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 5 del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, artículo 1 del Decreto 92/2004, de 11 de mayo por el que se establece la Estructura Orgánica y las competencias de la Consejería de Trabajo y Empleo y artículo 7.1.b) del Decreto 77/2006, de 6 de junio, por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo y prevención de riesgos laborales a los diferentes órganos de la Consejería de Trabajo y Empleo.

Considerando.– Que en el artículo 9 bis del citado Convenio está prevista la revisión salarial del mismo.

Vistos los textos legales citados y demás de general aplicación, esta Delegación Provincial de la Consejería de Trabajo y Empleo a través de su Servicio de Trabajo.

Acuerda:

Primero: Registrar la revisión salarial del año 2007 y el Calendario Laboral 2008, del Convenio Colectivo Provincial de "Derivados del Cemento", en el correspondiente Libro-Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

#### Convenio Colectivo de Ind. Derivados del Cemento 2007

Subida salarial = 4'2 % (IPC real) + 1'4 %

Nivel	Grupo	Salario base	Pagas extras	Salario anual
II Titulado superior	I	1.393,86 €	1.413,86 €	22.956,04 €
III Titulado medio	II	1.131,94 €	1.151,94 €	19.289,16 €
IV Encargado General	II	1.131,94 €	1.151,94 €	19.289,16 €
V Jefe Admón. 2ª	II	1.131,94 €	1.151,94 €	19.289,16 €
VI Oficial 1º Admón.	III	34,12 €	1.043,60 €	17.943,00 €
VII Capataz	III	34,12 €	1.043,60 €	17.943,00 €
VIII Oficial 1ª de Oficio	IV	31,30 €	959,00 €	16.744,50 €
IX Oficial 2ª de Oficio	V	30,42 €	932,60 €	16.370,50 €
X Ayudante	VI	29,99 €	919,70 €	16.187,75 €
XI Peón Especialista	VII	29,77 €	913,10 €	16.094,25 €
XII Peón Ordinario	VIII	29,54 €	906,20 €	15.996,50 €
Contrato formación		30,01 €	920,30 €	16.196,25 €
Plus de actividad		11,34 €		
Precio KM.		0,29 €		
Dieta completa		34,84 €		
Comida		11,11 €		
Cena		8,56 €		
Alojamiento		15,17 €		
Año 2007 definitiva				

La documentación podrá ser examinada en la Secretaría General de la Confederación Hidrográfica del Júcar, Avda. Blasco Ibáñez, 48, Valencia, en los días y horas hábiles.

**Canon de regulación subsistema Alarcón-Tous  
campaña 2009**

- Canon de regulación de los nuevos usuarios:
- Sustitución bombeos Mancha Oriental para regadíos: 5,78 euros/dm<sup>3</sup>
- Sustitución bombeos en el Vinalopó para regadíos: 11,55 euros/dm<sup>3</sup>
- Abastecimiento Albacete: 11,55 euros/dm<sup>3</sup>
- Consolidación y mejora regadíos Mancha Oriental: 11,55 euros/dm<sup>3</sup>
- Abastecimientos de la Marina Baja y de sustitución de

bombeos para abastecimientos en el Vinalopó: 23,10 euros/dm<sup>3</sup>

– Canon de regulación derivado del beneficio obtenido por el ahorro del coste de elevación por la toma en el túnel de la escala de Tous:

- Abastecimiento de poblaciones: 1,76 euros/dm<sup>3</sup>
- Regadíos: 0,88 euros/dm<sup>3</sup>

Los escritos de reclamación que se estimen procedentes, pueden presentarse, dentro del plazo de información pública, en el Registro de la Confederación Hidrográfica del Júcar, o en cualquier otro idóneo establecido por las disposiciones vigentes.

Valencia, 24 de octubre de 2008.–El Secretario General, Carlos Fernández Gonzalo.

•25.593•

• ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

**JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA**

**Delegación Provincial de la Consejería de Trabajo y Empleo de Albacete**

**ANUNCIO**

Vista.– El acta de fecha 20/10/2008, suscrita por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Provincial de “Construcción y Obras Públicas”, código número 02-0004-5, en la que se acuerda el calendario laboral para el año 2009 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores, artículo 5 del Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo, y artículo 1 del Decreto 92/2004, de 11 de mayo por el que se establece la Estructura Orgánica y las competencias de la Consejería de Trabajo y Empleo y artículo 7.1.b) del Decreto 77/2006, de 6 de junio, por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo y prevención de riesgos laborales a los diferentes órganos de la Consejería de Trabajo y Empleo.

La Delegación Provincial de la Consejería de Trabajo y Empleo de Albacete,

Acuerda:

Primero: Registrar el calendario laboral de “Construcción y Obras Públicas” para el año 2009, en el correspondiente Libro-Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

**Convenio Provincial de Construcción**

*Calendario Laboral para el año 2009*

Días	Enero	Febr.	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiem.	Octubre	Noviem.	Diciemb.
1	F	D	D	8	F	F	8	S	8	8	D	8
2	NL	8	8	8	S	8	8	D	8	8	F	8
3	S	8	8	8	D	8	8	9	8	S	8	8
4	D	8	8	S	8	8	S	9	8	D	8	8
5	NL	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S
6	F	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D
7	8	S	S	8	8	D	8	8	NL	8	S	F
8	8	D	D	8	8	8	8	S	F	8	D	F
9	8	8	8	F	S	8	8	D	8	8	8	8
10	S	8	8	F	D	8	8	8	8	S	8	8
11	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	8
12	8	8	8	D	8	8	D	8	S	F	8	S
13	8	8	8	NL	8	S	8	8	D	8	8	D
14	8	S	S	8	8	D	8	8	8	8	S	8
15	8	D	D	8	8	8	8	SF	8	8	D	8
16	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8
17	S	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	8
18	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	8
19	8	8	F	D	8	8	D	8	S	8	8	D
20	8	8	NL	8	8	S	8	8	D	8	8	S
21	8	S	S	8	8	D	8	8	8	8	S	8
22	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8
23	8	NL	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8

Días	Enero	Febr.	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiem.	Octubre	Noviem.	Diciemb.
24	S	8	8	8	D	F	8	8	8	S	8	NL
25	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	F
26	8	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S
27	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D
28	8	S	S	8	8	D	8	8	8	8	S	8
29	8		D	8	8	8	8	S	8	8	D	8
30	8		8	8	S	8	8	D	8	8	8	8
31	S		8		D		8	8		S		NL
TOTAL	144	152	160	152	160	160	184	170	160	168	160	144
												1.914

Nota: Los días 24 de junio y 8 de septiembre son las fiestas locales de Albacete, en cada pueblo se cambiarán por las suyas.

F: festivo SF: sábado festivo S: sábado D: domingo NL: no laborable

Total horas: 1914

Vacaciones: -176

Total 1.738

En cada empresa se podrán negociar los días no laborables.

Durante los seis días de Feria en Albacete, con reducción de jornada, el efecto de nueve horas que se produce, se negociará entre Empresas y Trabajadores.

Albacete, 23 de octubre de 2008.–El Delegado Provincial de Trabajo y Empleo, Florencio López García. •25.395•

## Delegación Provincial de la Consejería de Ordenación del Territorio y Vivienda de Albacete

### ANUNCIO

Resolución de 21-10-2008 del Consejero de Ordenación del Territorio y Vivienda por la que se aprueba definitivamente el proyecto de trazado: "Variante de la carretera CM-3222 en la localidad de Madrigueras (Albacete)". Expediente: CN-AB-08-170.

Mediante Resolución de 17 de junio de 2008 de la Secretaría General Técnica, publicada en el D.O.C.M. nº 134, Fasc. I de 27 de junio de 2008 y en el B.O.P. de Albacete, nº 76 de 2 de julio de 2008, se ordenó la publicación del proyecto citado a efectos de iniciar el período de información pública en materia de expropiaciones, a fin de que los titulares afectados pudieran solicitar la rectificación de posibles errores o formular las alegaciones que estimasen oportunas. A la vista de las alegaciones presentadas, el expediente de información pública se resolvió mediante Resolución de 25 de septiembre de 2008 de la Secretaría General Técnica publicada en el D.O.C.M. nº 205 de 6 de octubre de 2008 y en el B.O.P. de Albacete nº 121 de 17 de octubre de 2008.

Visto el expediente de referencia y considerando,

1º.– Que se ha dado cumplimiento al trámite de información pública preceptuado en los artículos 17, 18 y 19 de la Ley de Expropiación Forzosa de 16 de diciembre de 1954 y en los artículos 17 y 18 del Reglamento de Expropiación Forzosa de 26 de abril de 1957.

2º.– Que la Dirección General de Carreteras ha propuesto la aprobación definitiva del proyecto de trazado, Acuerdo:

Aprobar definitivamente el proyecto de trazado sometido a información pública de la obra "Variante de la carretera CM-3222 en la localidad de Madrigueras (Albacete)". Expediente: CN-AB-08-170, que contiene la relación concreta e individualizada de los bienes y derechos afectados con la descripción material de los mismos en planos de planta y parcelario.

Esta aprobación implica, de acuerdo con el artículo 16 de la Ley 9/1990 de 28 de diciembre, de Carreteras y Caminos de Castilla-La Mancha, la declaración de utilidad pública y urgente ocupación de los bienes y la adquisición de los derechos correspondientes a los fines de la expropiación, de ocupación temporal o modificación de servidumbres. Dichas declaraciones se referirán también a los bienes y derechos comprendidos en el replanteo del proyecto y en las modificaciones de las obras que puedan aprobarse posteriormente.

Toledo, 21 de octubre de 2008.–El Consejero de Ordenación del Territorio y Vivienda, Julián Sánchez Pingarrón.

•25.459•

• ADMINISTRACIÓN LOCAL

## DIPUTACIÓN DE ALBACETE

### Servicio de Planificación, Cooperación y Contratación

#### ANUNCIO

Conforme a lo establecido en el artículo 93 del texto refundido de las Disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, aprobado por el Real Decreto Legislativo 781/86 de 18 de abril se expone al público, en el

Servicio de Planificación, Cooperación y Contratación de la Diputación Provincial, por plazo de 20 días hábiles a efectos de reclamaciones, el proyecto de obras denominado:

Nº orden	Políg.	Parc.	Titular	Domicilio	Calificación	Exprop. Definit. (m²)	Servid. de paso (m²)	Servid. de vuelo (m²)	Ocup. Temp. (m²)
317	11	1023	López Peña, Antonio	Albacete Ramón: Cl. Río Cotillas 22 Cotillas 02461- Albacete	a-Labor o Labradío Regadío b-Matorral c-Pastos		a) 110		a) 224
318	11	1022	Contreras López, José María (50% de Propiedad) Mínguez Bernabeu, María agustina (50% de Propiedad)	Cl. San Bartolomé 12 Pl: Bj  Cl. Rodrigo Caro 4 Pl:1 Pt:D Alicante 03012- Alicante	Labor o Labradío Regadío  a-Labor o Labradío Secano b-Labor o Labradío Secano c-Pastos d-Pastos	4	125		250
							a) 4 b) 4 c) 4	a) 170 b) 206 c) 320	a) 335 b) 425 c) 634
<b>Camino de acceso a la Ebar</b>									
329	11	1046	Lozano Castillo, Justo	Cl. Resinera Villaverde de Guadalimar 02460- Albacete	Labor o Labradío Regadío		206		
<b>Ebar</b>									
330	11	1046	Lozano Castillo, Justo	Cl. Resinera Villaverde de Guadalimar 02460- Albacete	Labor o Labradío Regadío		126		1502
Toledo, 4 de marzo de 2009.–La Secretaria General Técnica, Paloma Heredero Navamuel.									•7.488•

## Delegación Provincial de la Consejería de Trabajo y Empleo de Albacete

### TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE "CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS"

Vista: El acta de fecha 27/02/2009, suscrita por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Provincial de «Construcción y Obras Públicas», código número 02-0004-5, en la que se acuerdan las tablas salariales provisionales para el año 2009.

Resultando: Que por resolución de fecha 23/07/2007, se acuerda registrar y publicar el mencionado Convenio, cuyo texto fue publicado en el B.O.P., número 98, de 22 de agosto de 2007.

Considerando: Que la competencia la tiene atribuida la Delegación Provincial de la Consejería de Trabajo y Empleo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 5 del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, artículo 1 del Decreto 92/2004, de 11 de mayo por el que se establece la Estructura Orgánica y las competencias de la Consejería de Trabajo y Empleo y artículo 7.1.b) del Decreto 77/2006, de 6 de junio, por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo y prevención de riesgos laborales a los diferentes órganos de la Consejería de Trabajo y Empleo.

Considerando: Que en el artículo 4 bis del citado Convenio está prevista la revisión salarial del mismo.

Vistos los textos legales citados y demás de general aplicación, esta Delegación Provincial de la Consejería de Trabajo y Trabajo a través de su Servicio de Trabajo,

Acuerda:

Primero: Registrar las Tablas Salariales Provisionales para el año 2009, del Convenio Colectivo Provincial de «Construcción y Obras Públicas», en el correspondiente Libro-Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, con notificación a la Comisión Paritaria.

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

### Convenio Colectivo Provincial de Construcción y Obras Públicas

#### Tablas Provisionales 2009 (aumento 3,5 %)

Categorías profesionales	Salario base		Plus asistencia		Plus Resp. Espec.		Plus de transporte		Plus convenio		Pagas extras mes	Paga de vacaciones	Precio horas extras	Total año 2009
	Mes	Día	Mes	Día	Mes	Mes	Día	Mes	Día					
II.–Titulado Superior	1.678,98	55,99	162,96	6,51	76,17	36,06	1,44	16,00	0,52	1.970,16	2.403,72	2.403,72	18,98	28.975,16
III.–Titulado Medio	1.460,04	48,73	162,96	6,51	76,17	36,06	1,44	16,00	0,54	1.752,08	2.104,66	2.104,66	16,42	25.669,72
IV.–Encargado General	1.400,12	46,70	162,96	6,51	76,17	36,06	1,44	16,00	0,54	1.691,31	2.020,93	2.020,93	15,68	24.759,38
V.–Jefe de Admón 2.ª	1.320,50	44,04	162,96	6,51	76,17	36,06	1,44	16,00	0,54	1.611,70	1.912,26	1.912,26	14,77	23.557,60
VI.–Oficial 1.ª Admón.	1.208,73	40,31	162,96	6,51	76,17	36,06	1,44	16,00	0,54	1.499,92	1.760,79	1.760,79	13,47	21.852,98
VII.–Capataz	1.162,53	38,77	162,96	6,51	76,17	36,06	1,44	16,00	0,54	1.453,72	1.709,45	1.709,45	13,15	21.211,46
VIII.–Oficial 1.ª Oficio	1.112,20	37,09	162,96	6,51	54,39	36,06	1,44	16,00	0,54	1.381,62	1.634,69	1.634,69	12,52	20.172,21
IX.–Oficial 2.ª Oficio	1.081,07	36,06	162,96	6,51	27,21	36,06	1,44	16,00	0,54	1.323,30	1.580,37	1.580,37	12,10	19.340,61
X.–Ayudante	1.062,31	35,44	162,96	6,51		36,06	1,44	16,00	0,54	1.277,33	1.539,11	1.539,11	11,87	18.684,03
XI.–Peón Especializado	1.048,81	34,98	162,96	6,51		36,06	1,44	16,00	0,54	1.263,83	1.501,48	1.501,48	11,57	18.422,57
XII.–Peón Ordinario	1.031,53	34,40	162,96	6,51		36,06	1,44	16,00	0,54	1.246,56	1.470,84	1.470,84	11,41	18.140,72

#### Salarios contratos formación (porcentajes referidos al salario del nivel IX)

Primer año ** 60%	649,14	21,63	99,81	4,00		36,06	1,44	9,60	0,32	795,47	948,23	948,23		11.604,37
-------------------	--------	-------	-------	------	--	-------	------	------	------	--------	--------	--------	--	-----------

Categorías profesionales	Salario base		Plus asistencia		Plus Resp. Espec.	Plus de transporte		Plus convenio		Total mes	Pagas extras semestre	Paga de vacaciones	Precio horas extras	Total año 2009
	Mes	Día	Mes	Día	Mes	Mes	Día	Mes	Día	mes	semestre	ciones	extras	2009
Segundo año ** 70%	757,12	25,24	123,01	4,92		36,06	1,44	11,20	0,37	928,04	1.106,27	1.106,27		13.538,43
Tercer año ** 85%	918,58	30,65	157,82	6,31		36,06	1,44	13,61	0,45	1.126,90	1.343,32	1.343,32		6.439,52
S/límite edad > De 21 años (primer año) 95%	969,11	32,31	152,83	6,11	25,84	36,06	1,44	15,20	0,51	1.257,13	1.454,78	1.454,78		18.373,58
S/límite edad > De 21 años (segundo año) 100%	1.020,05	34,01	162,96	6,51	27,21	36,06	1,44	16,00	0,54	1.323,30	1.580,37	1.580,37		19.340,61

**Dietas:**

- Comida: 10,77 euros.
- Cena: 10,77 euros.
- Pernot.: 15,15 euros
- Completa: 36,69 euros.
- Kilómetros: 0.36 euros.

\*\* Colectivos contemplados en el apartado C y E del artículo Contrato de Formación.

*Nota:* El salario año se obtiene con la siguiente operación: Salario Base x 11, Plus de asistencia x 11, Plus de responsabilidad x 12, Plus Convenio x 12, Plus de Transporte x 11, dos pagas extraordinarias y vacaciones. Los pluses de asistencia y transporte se pagarán por 25 días independientemente de que se trabajen los sábados. El abono de la vacaciones será el reflejado en la presente tabla salarial más el plus de responsabilidad a la especialidad, plus Convenio y antigüedad.

Albacete, 9 de marzo de 2009.-El Delegado Provincial de Trabajo y Empleo, Florencio López García. •7.532•

**TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE "DERIVADOS DEL CEMENTO"**

Vista: El acta de fecha 27/02/2009, suscrita por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Provincial de "Derivados del Cemento", Código núm. 02-0006-5, en la que se acuerdan las tablas salariales provisionales para el año 2009 y el Calendario Laboral 2009.

Resultando: Que por resolución de fecha 15/10/2007, se acuerda registrar y publicar el mencionado Convenio, cuyo texto fue publicado en el B.O.P. n.º 127, de 31 de octubre de 2007.

Considerando: Que la competencia la tiene atribuida la Delegación Provincial de la Consejería de Trabajo y Empleo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 5 del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, artículo 1 del Decreto 92/2004, de 11 de mayo por el que se establece al Estructura Orgánica y las competencias de la Consejería de Trabajo y Empleo y artículo 7.1.b) del Decreto 77/2006, de 6 de junio, por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo y prevención de riesgos laborales a los diferentes órganos de la Consejería de Trabajo y Empleo.

Considerando: Que en el artículo 9 bis del citado Convenio está prevista la revisión salarial del mismo.

Vistos los textos legales citados y demás de general aplicación, esta Delegación Provincial de la Consejería de Trabajo y Empleo a través de su Servicio de Trabajo,

**Acuerda:**

Primero: Registrar las Tablas Salariales Provisionales para el año 2009 y el Calendario Laboral 2009 del Convenio Colectivo Provincial de Derivados del Cemento, en el correspondiente Libro-Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

**Convenio Provincial de Derivados del Cemento**

*Calendario Laboral para el año 2009*

*1.736 horas anuales*

Días	Enero	Febr.	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiem.	Octubre	Noviem.	Diciemb.
1	F	D	D	8	F	F	8	S	8	8	D	8
2	NL	8	8	8	S	8	8	D	8	8	F	8
3	S	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	8
4	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	8
5	NL	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S
6	F	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D
7	8	S	S	8	8	D	8	8	NL	8	S	F
8	8	D	D	8	8	8	8	S	F	8	D	F
9	8	8	8	F	S	8	8	D	8	8	8	8
10	S	8	8	F	D	8	8	8	8	S	8	8
11	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	8
12	8	8	8	D	8	8	D	8	S	F	8	S
13	8	8	8	NL	8	S	8	8	D	8	8	D
14	8	S	S	8	8	D	8	8	8	8	S	8

<i>Población</i>	<i>Días festivos</i>	<i>Población</i>	<i>Días festivos</i>
Cotillas	3 de mayo y 24 de junio	Povedilla	26 de abril y 4 de octubre
Chinchilla	5 de agosto y 29 de septiembre	Pozo Cañada	15 de mayo y 24 de junio
Elche de la Sierra	3 de febrero y 15 de septiembre	Pozohondo	24 y 25 de junio
Férez	4 y 5 de octubre	Pozo Lorente	3 de mayo y 26 de julio
Fuensanta	10 de mayo y 8 de septiembre	Pozuelo	14 de mayo y 24 de agosto
Fuenteálamo	26 de abril y 11 de octubre	La Recueja	17 de enero y 21 de septiembre
Fuentealbilla	14 de mayo y 20 de agosto	Reolid	23 y 24 de agosto
La Gineta	30 de abril y 14 de septiembre	Riópar	3 de mayo y 24 de junio
Golosalvo	11 de febrero y 23 de abril	Robledo	11 y 13 de octubre
Hellín	3 de mayo y 5 de abril	La Roda	17 de febrero y 6 de agosto
La Herrera	15 de mayo y 11 de octubre	El Salobral	23 de abril y 11 de octubre
Higueruela	21 y 24 de mayo	Salobre	16 y 17 de agosto
Hoya Gonzalo	29 de abril y 24 de septiembre	San Pedro	28 y 29 de junio
Jorquera	21 de mayo y 16 de agosto	Santa Ana	23 y 26 de julio
Letur	18 y 19 de agosto	Socovos	3 de mayo y 6 de agosto
Lezuza	3 y 4 de mayo	Tarazona de La Mancha	3 de febrero y 24 de agosto
Liétor	16 de julio y 27 de diciembre	Tinajeros	3 y 4 de mayo
Madrigueras	23 de abril y 27 de agosto	Tiriez	24 de mayo y 11 de octubre
Mahora	11 de febrero y 7 de diciembre	Tobarra	5 de abril y 16 de agosto
Masegoso	14 de mayo y 30 de julio	Valdeganga	4 y 5 de octubre
Mínaya	19 de febrero y 7 de septiembre	Vianos	15 de mayo y 4 de octubre
Molinicos	13 de agosto y 11 de octubre	Villa de Ves	8 de mayo y 14 de septiembre
Montalvos	26 de abril y 13 de agosto	Villagordo del Júcar	22 de julio y 16 de agosto
Montealegre del Castillo	23 de abril y 14 de mayo	Villamalea	11 de febrero y 14 de mayo
Motilleja	11 de febrero y 26 de julio	Villapalacios	15 de mayo y 14 de septiembre
Munera	19 de febrero y 21 de septiembre	Villarrobledo	19 de febrero y 18 de agosto
Navas de Jorquera	12 de marzo y 10 de agosto	Villatoya	15 de mayo y 16 de agosto
Nerpio	23 y 24 de agosto	Villavallante	25 de enero y 14 de mayo
Ontur	17 y 18 de marzo	Villaverde del Guadalimar	2 de febrero y 21 de septiembre
Ossa de Montiel	29 de abril y 29 de septiembre	Viveros	4 de mayo y 24 de agosto
Paterna del Madera	14 de mayo y 29 de septiembre	Yeste	3 de mayo y 24 de agosto
Peñascosa	16 de mayo y 29 de septiembre	Albacete, 30 de octubre de 2009.—El Delegado Provincial de la Consejería de Trabajo y Empleo, Florencio López García.	•27.239•
Peñas de San Pedro	28 y 29 de agosto		
Pétrola	21 de mayo y 11 de junio		

Vista: El acta de fecha 10/11/2009, suscrita por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Provincial de "Construcción y Obras Públicas", código número 02-0004-5, en la que se acuerda el calendario laboral para el año 2010 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores, artículo 5 del Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo, y artículo 1 del Decreto 92/2004, de 11 de mayo, por el que se establece la Estructura Orgánica y las competencias de la Consejería de Trabajo y Empleo y artículo 7.1b) del Decreto 77/2006, de 6 de junio, por el que se le atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo y prevención de riesgos laborales a los diferentes órganos de la Consejería de Trabajo y Empleo.

La Delegación Provincial de la Consejería de Trabajo y Empleo de Albacete,

Acuerda:

Primero: Registrar el calendario laboral de Construcción y Obras Públicas para el año 2010, en el correspondiente libro-registro de Convenios Colectivos de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

#### Convenio Provincial de Construcción. Calendario Laboral para el año 2010

<i>Días</i>	<i>Enero</i>	<i>Febrero</i>	<i>Marzo</i>	<i>Abril</i>	<i>Mayo</i>	<i>Junio</i>	<i>Julio</i>	<i>Agosto</i>	<i>Sept.</i>	<i>Oct.</i>	<i>Nov.</i>	<i>Dic.</i>
1	F	8	8	F	SF	8	8	D	8	8	F	8
2	S	8	8	F	D	8	8	8	8	S	8	8
3	D	8	8	S	NL	8	S	8	8	D	8	8
4	8	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S
5	8	8	8	NL	8	S	8	8	D	8	8	D
6	F	S	S	8	8	D	8	8	8	8	S	F
7	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	NL
8	8	8	8	8	S	8	8	D	F	8	8	F
9	S	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	8
10	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	8
11	8	8	8	D	8	8	D	8	S	NL	8	S

Días	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Sept.	Oct.	Nov.	Dic.	
12	8	8	8	8	8	S	8	8	D	F	8	D	
13	8	S	S	8	8	D	8	8	8	8	S	8	
14	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8	
15	8	NL	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8	
16	S	8	8	8	D	8	8	NL	8	S	8	8	
17	D	8	8	S	8	8	S	8	NL	D	8	8	
18	8	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S	
19	8	8	F	8	8	S	8	8	D	8	8	D	
20	8	S	S	8	8	D	8	8	8	8	S	8	
21	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8	
22	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8	
23	S	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	8	
24	D	8	8	S	8	F	S	8	8	D	8	NL	
25	8	8	8	D	8	NL	D	8	S	8	8	SF	
26	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D	
27	8	S	S	8	8	D	8	8	8	8	S	8	
28	8	D	D	8	8	9	8	S	8	8	D	8	
29	8		8	8	S	9	8	D	8	8	8	8	
30	S		8	8	D	8	8	8	8	S	8	8	
31	D		8		F		S	8		D		NL	
Total	152	152	176	152	152	162	176	168	160	152	168	144	1.914

Nota: Los días 24 de junio y 8 de septiembre son las Fiestas Locales de Albacete, en cada pueblo se cambiarán por las suyas.

F: Festivo; SF: Sábado festivo; S: Sábado; D: Domingo; NL: No laborable.

Total horas: 1.914.

Vacaciones: -176.

Total: 1.738.

En cada empresa se podrán negociar los días no laborables.

Tal como recoge el convenio en su artículo 25 los días de Feria o Fiestas en cada localidad con derecho a disminución de jornada, el defecto de horas, se negociara entre empresa y trabajadores.

Albacete, 13 de noviembre de 2009.–El Delegado Provincial de Trabajo y Empleo, Florencio López García.

•28.651•

## • ADMINISTRACIÓN LOCAL

### DIPUTACIÓN DE ALBACETE

#### Servicio de Intervención

##### ANUNCIO

El Pleno de la Excm. Diputación Provincial en sesión ordinaria, celebrada en segunda convocatoria el día 7 de noviembre de 2009, aprobó inicialmente la modificación de la Ordenanza Fiscal reguladora de la tasa por la inserción de anuncios en el *B.O.P.* y la modificación de la Ordenanza Fiscal reguladora de la tasa por concesión de licencias, autorizaciones y utilizaciones privativas y aprovechamientos especiales de la Vía Verde «Sierra de Alcaraz» de Albacete.

De conformidad con lo establecido en los artículos 49.b) y 111 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, y artículo 17 del texto

refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, dichos expedientes quedan expuestos al público en el Servicio de Intervención de esta Excm. Diputación de Albacete, por espacio de treinta días, a efectos de reclamaciones u observaciones que contra los mismos puedan presentarse, entendiéndose que, de no producirse éstas, las citadas modificaciones quedarán definitivamente aprobadas.

Albacete, 19 de noviembre de 2009.–El Presidente, Pedro Antonio Ruiz Santos.

•28.920•

### Organismo Autónomo Provincial de Gestión Tributaria de Albacete. Zona 1.<sup>a</sup> de Albacete-Capital

#### ANUNCIOS

*Inicio del trámite de enajenación mediante adjudicación directa.*

Celebradas las subastas de los bienes de los deudores al Excm. Ayuntamiento de Albacete, según relación al margen los días 16 y 17 de noviembre de 2009, en el Organismo Autónomo Provincial de Gestión Tributaria de Albacete, y habiendo quedado bienes sin adjudicar, se anuncia que conforme a lo dispuesto en el artículo 107 del Reglamento