

CÓRDOBA

1. Texto convenio colectivo.
2. Corrección de errores.
3. Calendario laboral 2009.
4. Calendario laboral 2010.

b) Lugar donde se va a establecer la instalación: Urbanización del P.E.R.I. V-5 en el término municipal de Villarrubia de Córdoba (Córdoba).

c) Finalidad de la instalación: Suministro de energía eléctrica a urbanización.

d) Características principales: Centro de transformación tipo interior de 630 kVA.

Lo que se hace público para que pueda ser examinado el proyecto de la instalación en esta Delegación Provincial de Innovación, Ciencia y Empresa de la Junta de Andalucía en Córdoba, sita en Calle Tomás de Aquino, 1 y formularse al mismo las reclamaciones, por duplicado, que se estimen oportunas en el plazo de veinte días, contados a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio.

Córdoba, El Delegado Provincial.

JUNTA DE ANDALUCÍA
Consejería de Empleo
Delegación Provincial
Sección de Relaciones Colectivas
CÓRDOBA
Núm. 5.889

Código de Convenio: 14-0090-2

Vista el acta de acuerdos adoptados el día 13 de mayo de 2008 por la representación legal de la empresa y de los trabajadores de la empresa «DIARIO CÓRDOBA S.A.», por los que se prorroga el vigente convenio (dejando sin efectos la denuncia anteriormente formulada) y se incrementan todos los conceptos de la nómina un 4,2% de acuerdo con el IPC real de 2007, a excepción del plus de transporte, dietas y kilometraje y seguro y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, el Decreto del Presidente de la Junta de Andalucía 10/2008 de 19 de abril, de las Vicepresidencias y sobre reestructuración de Consejerías y el Decreto 118/2008, de 29 de abril, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo.

A C U E R D A

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro correspondiente y su remisión para depósito al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con comunicación de ambos extremos a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Córdoba, 2 de junio de 2008.— El Delegado Provincial de Empleo, Fdo.: Antonio Fernández Ramírez.

ACTA INICIAL Y FINAL DE NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO DE LA EMPRESA DIARIO DE CÓRDOBA, S.A.

En Córdoba, a 13 de mayo de 2008 y en los locales de la Empresa Diario de Córdoba, S.A., sita en calle Ingeniero Juan de la Cierva, 18.

REUNIDOS: En representación de la empresa Matías Morillo-Velarde Chiclana y en representación de los trabajadores Domingo Rodríguez-Borlado Roca, Ana Romero Gutiérrez, Trinidad Aranda Benítez, Manuel Javier Garrido Chaparro y Francisco Expósito Extremera

ACUERDAN:

Primero.- La prórroga del convenio colectivo de la empresa DIARIO DE CÓRDOBA, S.A., suscrito el 1 de enero de 2006, con las siguientes modificaciones:

Artículo 3- AMBITO TEMPORAL

El presente anexo entrará en vigor desde el día de su firma, surtiendo efecto los acuerdos contenidos en él desde 1 de enero de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2008.

Artículo 30 - REVISIÓN SALARIAL

Para 2008: Incremento del IPC real del 2007 (4,2%)

Dichos incrementos se efectuarán sobre todos los conceptos de la nómina con carácter retroactivo a 1 de enero de 2008, con las siguientes excepciones: Artº 34 Plus de transporte, aplicable desde 1 de marzo, Artº 41 Dietas y Kilometraje, aplicable desde la firma del presente y Artº 51 Seguro, congelación del importe previsto en el convenio.

Segundo.- Se mantiene plenamente vigente el resto del articulo del convenio 2006-2007, no mencionado en el presente Acuerdo.

Y en prueba de total conformidad con lo anteriormente expuesto, firman el presente acuerdo

En Córdoba, a 13 de mayo de 2008.— Por la Empresa, firma ilegible.— Por los Trabajadores, firmas ilegibles.

JUNTA DE ANDALUCÍA
Consejería de Empleo
Delegación Provincial
Sección de Relaciones Colectivas
CÓRDOBA
Núm. 5.890

Convenio Colectivo 14-0036-5

Visto el Texto del Convenio Colectivo suscrito con fecha 14 de mayo de 2008, por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Provincial del «SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA», con vigencia desde el día 1 de enero de 2008 hasta el día 31 de diciembre de 2008, y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, el Decreto del Presidente de la Junta de Andalucía 10/2008 de 19 de abril, de las Vicepresidencias y sobre reestructuración de Consejerías y el Decreto 118/2008, de 29 de abril, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo

A C U E R D A

Primero.-Ordenar su inscripción en el Registro correspondiente y su remisión para su depósito al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con comunicación de ambos extremos a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Córdoba, 2 de junio de 2008.— El Delegado Provincial de Empleo, Fdo.: Antonio Fernández Ramírez.

En Córdoba, siendo las nueve horas y treinta minutos del día catorce de mayo de dos mil ocho, se reúnen en la sede social de la Asociación de Empresarios de la Construcción de Córdoba las personas que al margen se relacionan, en la representación que igualmente se indica y en su condición de miembros de la Mesa de Negociación del Convenio Provincial del sector de Construcción.

Asistentes

don Juan Muñoz Baena (Fecoma-CCOO)
don Jacob Cubero Carreras (Fecoma-CCOO)
don Andrés Pozuelo Moya (Fecoma-CCOO)
don Jaime Sarmiento Díaz (MCA-UGT)
don Juan Banderas Rides (MCA-UGT)
don Manuel Serrano Ávila (MCA-UGT)
don Francisco Carmona Castejón (AEC)
don Antonio Arroyo Díaz (AEC)
doña Inmaculada Requena García-Baltasar (AEC)
doña Begoña Roa Martínez (AEC)

A la reunión asisten doña María Dolores Cantero y don José Luis Carmona Ruiz, en calidad de asesores de MCA-UGT, y don José Tirado Fernández como asesor de Fecoma-CCOO. Se designa Presidente de la reunión a don Jaime Sarmiento Díaz y como Secretario a don Francisco Carmona Castejón.

Las partes reanudan las conversaciones para la firma de un acuerdo convencional, aclarando y debatiendo sobre las materias y asuntos comprendidos en la plataforma. Al término de la reunión acuerdan:

1. Modificar la redacción del artículo 9 del vigente Convenio Colectivo Provincial, que pasará a ser la siguiente,

1. La jornada ordinaria anual para 2008 queda establecida en 1.746 horas efectivas de trabajo, siendo la jornada ordinaria semanal de 40 horas de trabajo efectivo, de lunes a viernes, distribuidas conforme se expresa en el cuadro calendario que se acompaña a este Convenio como Anexo IX, formando parte integrante del mismo.

2. Se entiende como trabajo efectivo la presencia del trabajador en su puesto de trabajo, y dedicado al mismo, desde el comienzo

hasta el final de la jornada ordinaria. Por tanto, en ningún caso tendrá la consideración de trabajo efectivo los períodos de descanso que durante la jornada ordinaria la empresa pacte con los trabajadores para el consumo del bocadillo.

3. Habiendo sido confeccionado el cuadro calendario para 2008 teniendo en cuenta la feria del Municipio de Córdoba, 30 de mayo, y sus fiestas locales, 8 de septiembre y 24 de octubre, por lo que deberá observarse igual régimen en los demás Municipios de la provincia teniendo en cuenta sus ferias y fiestas locales respectivas.

En aquellos Municipios de la provincia en los que uno de los días de su feria principal coincida con la fiesta local, la jornada semanal de trabajo efectivo será de 24 horas. Caso de que la fiesta local coincida en sábado, o con cualquiera de los días considerados no laborables con carácter exclusivo para el 2008, la jornada semanal de trabajo efectivo será de 32 horas.

4. Con carácter exclusivo para el año 2008, los días 2 de mayo, 31 de octubre, 24 y 31 de diciembre, tendrán la consideración de no laborable. Asimismo, se establece una jornada continuada de siete horas diarias durante el período comprendido entre el día 23 de junio hasta el día 29 de agosto, ambos inclusive, con la recomendación de que su inicio tenga lugar no más tarde de las siete horas de la mañana. No obstante, las empresas, de común acuerdo con la representación legal de los trabajadores, podrán pactar otro régimen distinto.

5. Las empresas que tengan adscritos trabajadores en oficinas de venta podrán pactar con sus representantes legales, ó, en su defecto, con aquellos, una distribución de la jornada distinta de la que se expresa en el cuadro calendario pactado para 2008, que deberá respetar el límite de horas efectivas de trabajo fijado en cómputo anual y semanal.

6. Para 2009 las partes acuerdan confeccionar el cuadro calendario que ha de regir para dicho año antes de que finalice el mes de enero, teniendo en cuenta que los días 24 y 31 de diciembre tendrán la consideración de no laborable y que durante la Feria del Municipio de Córdoba, así como en los demás Municipios de la Provincia, deberá observarse igual régimen que el pactado para 2008 para sus ferias respectivas.

Asimismo, en lo sucesivo la jornada continuada no se iniciará más tarde del primer día laborable del mes de julio.

Y todo ello sin perjuicio de la facultad que otorga a las empresas y a la representación legal de los trabajadores el artículo 64.4 del IV Convenio General del Sector vigente.

2. Modificar el artículo 28, sobre «Ordenación del trabajo», en los términos que siguen

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

2. Las empresas deberán preservar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al trabajo, la formación y promoción profesional, retribuciones y ambiente laboral. Asimismo, deberán preservar que el ambiente de trabajo sea el adecuado, libre de comportamientos no deseables que tengan connotación sexual, adoptando para ello las medidas oportunas, incluso la apertura de expedientes disciplinarios internos, sin perjuicio de las acciones legales previstas en la normativa aplicable.

3. A tal efecto, se definen los conceptos de acoso sexual y acoso moral. Así, se considera acoso sexual, la conducta de naturaleza sexual verbal, no verbal o física, con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea en un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

El acoso moral, es toda conducta gestual, verbal, comportamientos o actitud que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produce en el marco de la empresa, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y poniendo en peligro su empleo. Cuando este tipo de comportamientos tenga relación o como causa el sexo de una persona, constituirá acoso moral por razón de género.

En el régimen disciplinario del presente Convenio se considerará al acoso como una falta muy grave.

4. El trabajador y trabajadora deberán cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, y ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordenen dentro del general cometido de su compe-

tencia profesional. Entre ellas están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el desempeño de su cometido principal, o el cuidado y limpieza de las máquinas, herramientas y puesto de trabajo que estén a su cargo durante la jornada laboral, así como cumplir con todas las instrucciones referentes a prevención de riesgos laborales.

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

3. Modificar la redacción del artículo 30, sobre «Protección frente a los riesgos laborales», en los términos siguientes,

1. Los trabajadores y trabajadoras, tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, debiendo la empresa garantizar la protección de los trabajadores y trabajadoras a su servicio en todos los aspectos relacionados con la seguridad y salud.

2. En cumplimiento del citado deber de protección, la empresa deberá disponer lo necesario para la adopción de las medidas de prevención previstas en la normativa legal aplicable. A tal efecto, la empresa deberá,

a) Proporcionar de manera gratuita a sus trabajadores y trabajadoras los equipos de protección individual adecuados para el desempeño de los servicios y trabajos contratados.

b) Facilitar a los trabajadores y las trabajadoras la formación e información suficiente acerca de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo y de las medidas de prevención que deben adoptar durante su ejecución.

c) Abstenerse de exigir a los trabajadores y trabajadoras que realicen los trabajos encomendados en los supuestos de peligro grave e inminente para su seguridad y salud. En estos supuestos los trabajadores y trabajadoras afectados podrán interrumpir o no iniciar, en su caso, los trabajos mientras persista el peligro o no se adopten las medidas de protección adecuadas, sin que puedan sufrir perjuicio alguno derivado de la adopción de dicha medida, salvo que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave.

d) En los supuestos en que se anuncien por los organismos competentes temperaturas que puedan provocar situaciones de riesgo por la intensidad del calor y la exposición de los trabajadores a la radiación solar, las empresas deberán organizar el trabajo, coordinar las tareas y adecuar el horario de trabajo, de forma que se reduzca el tiempo de exposición, disponiendo que aquellos trabajos que requieran más esfuerzo se ejecuten en las horas de menos calor.

3. Asimismo, corresponde a cada trabajador y trabajadora cumplir las medidas de prevención que en cada momento se adopten por la empresa, y velar por su propia seguridad y salud y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus acciones y omisiones. En particular, deberán,

a) Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por la empresa.

b) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, a los trabajadores y trabajadoras designados para realizar actividades de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras.

c) Cooperar con la empresa para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud.

4. Adaptar la redacción del artículo 33, sobre «Conceptos retributivos», a la vigencia del convenio, en los términos siguientes

1. Las retribuciones del personal afectado por éste Convenio estarán compuestas de los siguientes conceptos:

a) Salario base.

b) Gratificaciones extraordinarias.

c) Pluses salariales.

d) Pluses extrasalariales.

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

3. En pluses salariales se consideran incluidos todos los complementos que constituyan contraprestación directa del trabajo y no compensación de gastos originados por asistir o realizar el trabajo. Se devengarán durante los días efectivamente trabajados.

4. En pluses extrasalariales se consideran incluidos los conceptos indemnizatorios de gastos originados al trabajador y trabajadora por la prestación de su trabajo, tales como distancia, transporte, recorrido, herramienta, ropa de trabajo, etcétera.

5. El incremento económico aplicado para 2008 a las citadas retribuciones, que forman las tablas salariales del presente Convenio, ha sido del 3,5%. Dicho incremento se ha aplicado sobre el resultado de adicionar a las tablas salariales definitivas en 2007, conforme al procedimiento y a los efectos previstos en el IV Convenio General del Sector de la Construcción vigente.

5. Corregir la redacción del artículo 38.1.b), sobre «Trabajos por unidad de obra en las especialidades de yeso y escayola, alicatado y solado», en los términos siguientes,

b) Independientemente de los referidos precios, se abonará al personal contratado las partes proporcionales de las pagas de junio, diciembre y vacaciones, las cuales se devengarán día a día, así como la cantidad de 0,82 euros por día efectivamente trabajado, que será revisada en la misma proporción en que se incrementen los salarios establecidos en el presente Convenio. También se abonará el salario base correspondiente a la categoría y nivel profesional del trabajador o trabajadora de los días festivos y de los que se declaren como no laborables en el cuadro calendario vigente cada año por ajuste de la jornada en cómputo anual, excluyendo los sábados y domingos que se encuentran incluidos en el precio por metro cuadrado.

6. Corregir la redacción del artículo 38.2.b), «Trabajos por unidad de obra en las especialidades de yeso y escayola, alicatado y solado» en los términos siguientes,

b) Independientemente de los referidos precios, se abonará al personal contratado las partes proporcionales de las pagas de junio, diciembre y vacaciones, las cuales se devengarán día a día, así como la cantidad de 0,82 euros por día efectivamente trabajado, que será revisada en la misma proporción en que se incrementen los salarios establecidos en el presente Convenio. También se abonará el salario base correspondiente a la categoría y nivel profesional del trabajador o trabajadora de los días festivos y de los que se declaren como no laborables en el cuadro calendario vigente cada año por ajuste de la jornada en cómputo anual, excluyendo los sábados y domingos que se encuentran incluidos en el precio por metro cuadrado.

7. Modificar la redacción del artículo 47, «Pago de las percepciones económicas», en los términos siguientes,

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

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

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

4. Las empresas quedan facultadas para pagar las retribuciones y anticipos a cuenta de las mismas en efectivo, mediante cheque, ó transferencia a través de entidad bancaria o financiera. Si la modalidad de pago fuera el cheque o talón, el tiempo invertido en su cobro será por cuenta del trabajador. En el supuesto de que la modalidad sea por transferencia, las empresas deberán adjuntar a la nómina copia de la orden transmitida a la entidad bancaria o financiera. El mismo régimen se observará en el pago de anticipos por el trabajo ya realizado.

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.

8. Adaptar la cuantía de las indemnizaciones previstas en el artículo 48

1. Para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio se establecen las siguientes indemnizaciones:

a) En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el importe dos mensualidades de todos los conceptos de las tablas del presente Convenio.

b) En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, 44.000 euros.

c) En caso de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, 25.000 euros.

2. Las empresas vendrán obligadas a concertar una póliza de seguro que cubra los riesgos que, de producirse, dan derecho al percibo de las citadas indemnizaciones. La falta de aseguramiento constituirá a la empresa en responsable directa del pago de las indemnizaciones que se establecen.

3. Salvo designación expresa de beneficiarios por el asegurado, la indemnización se hará efectiva al trabajador accidentado o, en caso de fallecimiento, a los beneficiarios del trabajador según las normas de la Seguridad Social.

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

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

6. Las indemnizaciones pactadas para 2008 comenzarán a obligar a los 30 días de la publicación del presente Convenio.

La cuantía de las indemnizaciones previstas para los años 2009, 2010 y 2011 queda fijada en el artículo 62 del Convenio General de la Construcción, empezando a regir a partir del uno de enero de cada año.

9. Adaptar la redacción del artículo 50, sobre «Cláusula de garantía salarial», a la vigencia del convenio en los términos siguientes,

En el supuesto de que el Índice Anual de Precios al Consumo (IPC) al 31 de diciembre de 2008 supere el IPC previsto en los Presupuestos Generales del Estado para dicho año, se efectuará una revisión económica en el exceso producido con efectos desde el día 1 de enero del mismo año.

Dicha revisión, en su caso, afectará a los conceptos retributivos de salario base, gratificaciones extraordinarias, vacaciones, plus salariales y plus extrasalariales, y se efectuará conforme a lo prevenido en el IV Convenio General del Sector de la Construcción vigente.

10- Las partes quedan comprometidas a constituir la Comisión de Productividad no más tarde de la segunda semana del próximo mes de junio.

11- Designar a don Jacob Cubero Carreras, a don Juan Banderas Rider y a doña Begoña Roa Martínez, para que en representación de cada una de las partes procedan a la firma del texto del convenio colectivo y de sus anexos.

12- Designar a don Francisco Carmona Castejón para que gestione y tramite la inscripción del convenio colectivo y su publicación.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se levanta la reunión, siendo las 10'30 horas del día al principio señalado.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS DE LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS

Capítulo I

Condiciones generales

Artículo 1- Ámbito funcional

1. El presente Convenio Colectivo Provincial será de obligado cumplimiento en todas las actividades propias del sector de la Construcción, las cuales se detallan y relacionan a título enunciativo y no exhaustivo en el Anexo I del mismo.

2. Asimismo, quedan integradas en el campo de aplicación del presente Convenio Colectivo Provincial, las empresas y los centros de trabajo que, sin estar incluidas expresamente en el Anexo I, tengan como actividad principal las propias del sector de la construcción, de acuerdo con el principio de unidad de empresa.

Artículo 2- Ámbito personal

1. La normativa de este Convenio será de obligada y general observancia para todas las empresas, entidades públicas, trabajadores y trabajadoras de las actividades a que se refiere el artículo anterior.

2. Se excluye del ámbito del presente Convenio el personal directivo de las empresas sometidas al mismo y que se corresponden con el Nivel I. Este personal es de libre designación por la empresa. Su relación laboral se regirá por su contrato de trabajo y, en su caso, por la normativa especial que les resulte de aplicación.

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

Artículo 3- Ámbito territorial

Este Convenio Colectivo Provincial será de aplicación a todas las empresas que tengan centros de trabajo establecidos o que se establezcan en Córdoba y su provincia, o desarrollen su actividad en el referido ámbito aunque las direcciones centrales o domicilios sociales de las mismas radiquen en otra provincia, y al personal que contraten.

Artículo 4- Ámbito material

El presente Convenio Colectivo Provincial regula las condiciones generales de trabajo en todos los ámbitos de los artículos precedentes.

En materia de Clasificación Profesional continuará aplicándose, de forma transitoria, las disposiciones contempladas en la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica de 28 de Agosto de 1.970, cuyos contenidos se tienen por reproducidos e incorporados al presente Convenio en tanto no se opongan a la legislación sobre la materia vigente en cada momento.

Y ello hasta tanto no se alcance un Acuerdo Sectorial Estatal sobre la materia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 24 del IV Convenio General del Sector de la Construcción 2007-2011.

Artículo 5- Vigencia

Este Convenio Colectivo Provincial entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba. No obstante, los efectos económicos del mismo se producirán desde el día 1 de enero de 2008.

Artículo 6- Duración y prórroga

1. La duración del presente Convenio Colectivo Provincial se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2008, prorrogándose tácitamente por años naturales de no mediar denuncia expresa por cualquiera de las partes con un mes de antelación a la fecha de su expiración.

2. La parte que formule la denuncia deberá dirigir comunicación escrita a la otra parte, computándose el plazo señalado en el apartado anterior desde la fecha de recepción de dicha comunicación, a la que se deberá acompañarse propuesta concreta sobre los puntos que comprenda la revisión solicitada. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, a la Delegación Provincial de la Consejería de Innovación, Empleo e Industria de la Junta de Andalucía.

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

Artículo 7- Vinculación a la totalidad y condiciones más beneficiosas

1. Las condiciones pactadas en este Convenio, que se consideran mínimas, constituyen un todo orgánico e indivisible, cualquiera que sea su naturaleza y contenido, quedando nulo y sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anule o invalide alguna de sus cláusulas. En tal supuesto, las partes se comprometen a reunirse dentro de los diez días hábiles siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado.

2. Si en el plazo de cuarenta y cinco días hábiles a partir de la fecha de firmeza de la resolución en cuestión las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la negociación del Convenio en su totalidad.

3. Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores y las trabajadoras tengan reconocidas a título per-

sonal por las empresas al entrar en vigor el presente Convenio o cualquier otro de ámbito inferior, siempre y cuando fuesen más favorables consideradas en su conjunto y en cómputo anual, respecto a los conceptos cuantificables.

Artículo 8- Derecho supletorio

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 83 y 84 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las partes signatarias reconocen el principio de complementariedad del IV Convenio General del Sector de la Construcción vigente, firmado el día 22 de junio de 2007, cuyas disposiciones serán de aplicación directa en todo lo no previsto en el presente Convenio.

Capítulo II**Jornada, Vacaciones, Licencias****Artículo 9- Jornada de trabajo**

1. La jornada ordinaria anual para 2008 queda establecida en 1.746 horas efectivas de trabajo, siendo la jornada ordinaria semanal de 40 horas de trabajo efectivo, de lunes a viernes, distribuidas conforme se expresa en el cuadro calendario que se acompaña a este Convenio como Anexo IX, formando parte integrante del mismo.

2. Se entiende como trabajo efectivo la presencia del personal contratado en su puesto de trabajo, y dedicado al mismo, desde el comienzo hasta el final de la jornada ordinaria. Por tanto, en ningún caso tendrá la consideración de trabajo efectivo los períodos de descanso que durante la jornada ordinaria la empresa pacte con los trabajadores y trabajadoras para el consumo del bocadillo.

3. Habiendo sido confeccionado el cuadro calendario para 2008 teniendo en cuenta la feria del Municipio de Córdoba, 30 de mayo, y sus fiestas locales, 8 de septiembre y 24 de octubre, se deberá observar igual régimen en los demás Municipios de la provincia teniendo en cuenta sus ferias y fiestas locales respectivas.

En aquellos Municipios de la provincia en los que uno de los días de su feria principal coincida con la fiesta local, o con uno de los días que se declaren como no laborables, la jornada semanal de trabajo efectivo será de 24 horas. Caso de que la fiesta local coincida en sábado la jornada semanal de trabajo efectivo será de 32 horas.

4. Con carácter exclusivo para el año 2008, los días 2 de mayo, 31 de octubre, 24 y 31 de diciembre, tendrán la consideración de no laborable. Asimismo, se establece una jornada continuada de siete horas diarias durante el periodo comprendido entre el día 23 de junio hasta el día 29 de agosto, ambos inclusive, con la recomendación de que su inicio tenga lugar no más tarde de las siete horas de la mañana. No obstante, las empresas, de común acuerdo con la representación legal de los trabajadores y de las trabajadoras, podrán pactar otro régimen distinto.

5. Las empresas que tengan adscritos trabajadores o trabajadoras en oficinas de venta podrán pactar con sus representantes legales, ó, en su defecto, con aquellos, una distribución de la jornada distinta de la que se expresa en el cuadro calendario pactado para 2008, que deberá respetar el límite de horas efectivas de trabajo fijado en cómputo anual y semanal.

6. Para 2009 las partes acuerdan confeccionar el cuadro calendario que ha de regir para dicho año antes de que finalice el mes de enero, teniendo en cuenta que los días 24 y 31 de diciembre tendrán la consideración de no laborable y que durante la Feria del Municipio de Córdoba, así como en los demás Municipios de la Provincia, deberá observarse igual régimen que el pactado para 2008 para sus ferias respectivas.

Asimismo, en lo sucesivo la jornada continuada se iniciará no más tarde del primer día laborable del mes de julio.

Y todo ello sin perjuicio de la facultad que otorga a las empresas y a la representación legal de los trabajadores el artículo 64.4 del IV Convenio General del Sector vigente.

Artículo 10- Jornadas especiales

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

a) La jornada de los porteros, porterías, guardas y vigilantes será de 72 horas semanales, remunerándose a prorrata de su salario base las que excedan de la jornada ordinaria establecida, con carácter general, de 40 horas semanales.

b) Los trabajos de limpieza de atarjeas, alcantarillas y colectores, siempre que no sea a cielo abierto, así como los trabajos

en pozos con profundidad superior a cinco metros, o en túneles de ensanche o avance de una longitud superior a 7 metros, la jornada ordinaria semanal de trabajo no podrá ser superior a 35 horas sin que, en ningún caso, su distribución diaria pueda exceder de 6 horas.

Artículo 11- Recuperación de horas no trabajadas

En los supuestos de suspensión de los trabajos por inclemencias del tiempo, la empresa abonará al personal contratado el salario correspondiente a las horas perdidas por tal motivo.

El personal contratado vendrá obligado a presentarse en el lugar de trabajo a la hora de costumbre para el comienzo de la jornada, salvo indicación expresa del Jefe o Encargado de la Obra en sentido contrario.

Si la jornada de trabajo no se puede iniciar o, una vez iniciados, los trabajos se suspenden antes de transcurrir las dos primeras horas de la jornada, el personal contratado vendrá obligado a recuperar el 75 por 100 de la jornada restante. Caso de que la suspensión se produjera una vez transcurridas las dos primeras horas, el personal contratado vendrá obligado a recuperar el 50 por 100 de la jornada restante. Por el contrario, si la jornada de tarde no se puede iniciar, o una vez iniciados los trabajos se suspenden, el personal contratado estará exento de posterior recuperación de la jornada que reste.

Las horas no trabajadas por suspensión de los trabajos por inclemencias del tiempo no podrán sustituirse por vacaciones, y su recuperación deberá efectuarse en los días inmediatos siguientes, una vez cese la causa que motivó la suspensión, a razón de una hora diaria.

En el supuesto de que la interrupción alcance un período de tiempo superior a veinticuatro horas efectivas de trabajo, se estará a lo dispuesto en materia de suspensión del contrato, por causa de fuerza mayor, en el artículo 87 del IV Convenio General del Sector vigente.

Artículo 12- Prolongación de la jornada

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

Artículo 13- Permisos y licencias

1. El personal contratado, previo aviso de al menos cuarenta y ocho horas, salvo acreditada urgencia y justificación posterior, se encuentra facultado para ausentarse del trabajo por alguno de los motivos y el tiempo que se especifica en el cuadro que se acompaña como Anexo III, manteniendo el derecho a la percepción de todos aquellos conceptos retributivos que no se encuentren vinculados de forma expresa a la prestación efectiva del trabajo, en la cuantía que se detalla en el referido cuadro.

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

En el supuesto de que, por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo público, el trabajador o trabajadora 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 o de la trabajadora a la situación de excedencia forzosa, con todos los efectos inherentes a la misma.

3. En el caso de trabajadores y trabajadoras extranjeros no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España el permiso por nacimiento, adopción de hijo, fallecimiento del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, será de cinco días naturales siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento. Dicho permiso

podrá ampliarse hasta ocho días naturales con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los cinco primeros días.

4. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho, sin pérdida alguna de retribución, a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La 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. 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.

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

El ejercicio de este derecho por parte del trabajador o de la trabajadora durante los primeros nueve meses de vida del menor, es incompatible con el previsto en el apartado 4 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 y trabajadoras. No obstante, si dos o más trabajadores o trabajadoras 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.

6. En caso de uniones de convivencia no matrimoniales o parejas de hecho, ya sean homosexuales o heterosexuales, los trabajadores disfrutarán del mismo régimen de licencias y permisos retribuidos fijado en el Anexo III, a excepción del previsto por razón de matrimonio, debiendo acreditar la unión de convivencia mediante certificación expedida por el registro público en que figure inscrita la misma.

Artículo 14- 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 retribuidos de treinta días naturales de duración, de los que veintidós días serán laborables, pudiéndose distribuir éstos en períodos de al menos diez días laborables e iniciándose, en cualquier caso, su disfrute en día laborable que no sea viernes.

2. Dado que el derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica, y que el período que corresponda a cada trabajador o trabajadora debe disfrutarse en su totalidad dentro del año natural, las empresas, de común acuerdo con la representación legal de los trabajadores y de las trabajadoras o, en su defecto, con los propios trabajadores, establecerá el calendario de vacaciones, que deberá contemplar los distintos períodos para su disfrute teniendo en cuenta la organización y programación de los trabajos, las necesidades productivas de la empresa, y que cualquier período del año es hábil para el disfrute de las vacaciones.

Si llegado el día 1 de octubre la empresa no ha comunicado el período de vacaciones al personal contratado, éste queda facultado para iniciar su disfrute previa comunicación escrita a la empresa de la fecha de inicio con una antelación de siete días, debiendo ésta acusar recibo de la misma.

3. 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.

4. El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante, el personal contratado que cese durante el transcurso del año, tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no dis-

frutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa.

5. A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa. No obstante, con carácter general, 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 o la trabajadora continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia que pudiera existir entre la retribución de vacaciones y la prestación de 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 de trabajo 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 período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

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 o la trabajadora mantendrá el derecho a disfrutar las vacaciones hasta el transcurso del año natural, acordándose un nuevo período de disfrute después de producida el alta de la incapacidad temporal.

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

9. La retribución de las vacaciones consistirá en la cantidad fija que se establece en el Anexo X a) del presente Convenio, a la que se adicionará únicamente la antigüedad consolidada que corresponda sobre treinta días.

Artículo 15- Trabajos nocturnos

1. El personal contratado que trabaje entre las veintidós horas y las seis de la mañana, percibirá un plus de trabajo nocturno equivalente al 25 por 100 del salario base de su categoría, salvo que la retribución salarial se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

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

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

Capítulo III

Condiciones Generales de Ingreso

Artículo 16- Ingreso en el trabajo

1. La admisión del personal contratado se efectuará de acuerdo con las disposiciones generales vigentes sobre colocación, así como las disposiciones especiales según el tipo de trabajo o circunstancias del trabajador o de la trabajadora. Se entenderán nulos y sin efectos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales de las empresas que supongan una discriminación desfavorable o adversa por circunstancias de orientación sexual, origen, raza, condición social, o por cualesquiera otras de las previstas en el artículo 17.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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 1424/2002, de 27 de diciembre, por el que se regula el contenido de los contratos de trabajo y sus copias básicas a los Servicios Públicos de Empleo, y el uso de medios telemáticos en relación con aquellos.

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 y trabajadoras, si la hubiere, y, en todo caso, al trabajador o trabajadora contratado.

4. Se prohíbe emplear a menores de 18 años para la ejecución de trabajos en las obras, sin perjuicio de lo establecido en relación con el contrato para la formación.

5. La acreditación de la categoría profesional por la Tarjeta Profesional de la Construcción en ningún caso obliga a la empresa a la contratación del trabajador o de la trabajadora con esa categoría.

Artículo 17- Pruebas de aptitud

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

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

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

Artículo 18- Vigilancia y control de salud

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

2. La empresa garantizará al personal contratado 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 de admisión serán de libre aceptación por el personal contratado si bien, y 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 y trabajadoras, 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 y trabajadoras o para verificar si el estado de salud del trabajador o de la trabajadora puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa.

4. En ningún caso los costes de estos reconocimientos médicos podrán ser a cargo del personal contratado, 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 19- Período de prueba

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

a) Técnicos titulados superiores y medios (Grupo 2º Anexo II de la Ordenanza de Trabajo de Industrias de la Construcción), seis meses.

b) Empleados (Grupo 3º Anexo II de la Ordenanza de Trabajo de Industrias de la Construcción):

- Niveles III, excepto titulados medios, IV y V, tres meses.
- Niveles VI al X, dos meses.
- Resto de personal, quince días naturales.

c) Personal operario (Grupo 4º y 5º Anexo II de la Ordenanza de Trabajo de Industrias de la Construcción):

- Encargados y Capataces (Niveles VI y VII), un mes.
- Resto de Personal (Niveles VIII al XIV), quince días naturales.

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

3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos,

computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de permanencia en la empresa.

4. Los titulares de la Tarjeta Profesional de la Construcción expedida por la Fundación Laboral de la Construcción, 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 su Tarjeta Profesional haber acreditado su cumplimiento en cualquier empresa anterior. A tal efecto, en el momento de formalizar el contrato la empresa deberá comprobar si el trabajador o la trabajadora es titular de la Tarjeta Profesional y, en su caso, hacer constar dicha circunstancia en el propio contrato.

Capítulo IV Contratación

Artículo 20- Contratación

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

Artículo 21- Contrato de fijo de plantilla

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

Artículo 22- Contrato Fijo de 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 Tercera 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. Éste 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. No obstante lo anterior, manteniéndose el carácter de un único contrato, el personal contratado fijo de obra, sin perder dicha condición, 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 IV de éste Convenio, y devengando los conceptos compensatorios que correspondan por sus desplazamientos.

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

Este cese deberá comunicarse por escrito al trabajador o trabajadora 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 presente Convenio. Todo ellos sin perjuicio de la notificación escrita del cese, debiendo incluirse la citada indemnización en el recibo de salarios con la liquidación correspondiente al cese.

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 y trabajadoras del centro o, en su defecto, a la Comisión Paritaria Provincial, operarán la terminación de obra y cese previstos en el apartado precedente, a excepción del preaviso.

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

El empresario contrae también la obligación de ofrecer de nuevo un empleo al personal contratado cuando las causas de paralización de la obra hubieran desaparecido. Dicha obligación se entenderá extinguida cuando la paralización se convierta en definitiva. Previo acuerdo entre las partes, el personal afectado por esta terminación de obra podrá incluirse en lo regulado en el párrafo primero del 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 el total de las retribuciones devengadas durante la vigencia del contrato, a excepción de los pluses extrasalariales. También tendrá derecho el trabajador o trabajadora a percibir dicha indemnización caso de que la duración del contrato fuera inferior al plazo establecido como período de prueba en el artículo 19, y siempre que el cese del trabajador se produzca por terminación de los trabajos o de los servicios contratados.

Artículo 23- Otras modalidades de contratación

1. Los trabajadores y trabajadoras 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% calculada sobre el total de las retribuciones devengadas durante la vigencia del contrato, a excepción de los pluses extrasalariales.

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, cuya duración máxima será de doce meses en un período de dieciocho meses, computándose dicha duración desde que se produzca la causa que justifique 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 el presente Convenio, cuando utilicen los servicios de trabajadores o trabajadoras con contratos de puesta a disposición, aplicarán las condiciones pactadas en las tablas salariales que se acompañan como Anexo X a).

Artículo 24- Contrato para la Formación

1. El sector reconoce la importancia que el contrato para la formación puede tener para la incorporación, con una 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 signatarias manifiestan su interés en que la formación, teórica y práctica, correspondiente a los contratos para la formación lleve a cabo a través de las instituciones formativas de que se ha dotado el sector.

2. El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el adecuado desempeño de un oficio cualificado en el sector de la construcción.

3. El contrato para la formación se podrá celebrar con trabajadores y trabajadoras que hayan cumplido los 16 años y sean menores de 21 años que no tengan la titulación requerida para formalizar contrato. Cuando el contrato se concierte con desempleados o desempleadas que se incorporen como alumnos trabajadores y trabajadoras a los programas de escuela taller y casas de oficio, el límite máximo de edad será de 24 años.

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

5. No podrán ser contratados bajo esta modalidad por razón de edad, los menores de 18 años para los oficios de vigilante, pocero, pocera y entibador, ni para aquellas tareas o puestos de trabajo que expresamente hayan sido declarados como especialmente tóxicos, penosos, peligrosos e insalubres.

6. El tipo de trabajo que debe prestar el personal contratado en formación estará directamente relacionado con las tareas pro-

pias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto del contrato. Entre esas 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.

7. La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de tres años para los contratos a los que se refiere el apartado 3 precedente, ni de dos años para los colectivos a que se refiere el apartado 4.

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. El preaviso de finalización del contrato deberá ajustarse a los plazos y forma que indica el artículo 22 del presente Convenio.

Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador o trabajadora 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 o trabajadora ha estado contratado para la formación con anterioridad a la contratación que se pretenda realizar.

8. 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.

El empresario, en el contrato de trabajo, viene obligado a designar la persona que actuará como tutor del trabajador o trabajadora 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 personal contratado en formación.

9. La retribución del personal contratado para la formación será la que resulte de aplicar los porcentajes siguientes, referidos al salario del Nivel IX de las tablas del presente Convenio. Dichos porcentajes son:

Trabajadores de 16 a 21 años (apartado 3)	1er.año	60%
	2º año	70%
	3º año	85%
Colectivos sin límite de edad (apartado 4)	1er.año	95%
	2º año	100%

Dicha retribución se entiende referida a una jornada del 100% de trabajo efectivo.

10. Con carácter general, la suspensión del contrato en virtud de las causas previstas en los artículos 45 y 46 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, no comportará la ampliación de su duración, salvo pacto en contrario. No obstante, la situación de incapacidad temporal del personal 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.

11. El plus extrasalarial regulado en el artículo 45 del presente Convenio se devengará por los contratados en formación en igual cuantía que para el resto de los trabajadores y trabajadoras, durante los días que dure el contrato.

12. Si concluido el contrato, el personal 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.

Asimismo, el personal 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 du-

rante la vigencia del contrato, conforme a los criterios previstos en el artículo 22.6 del presente Convenio.

Artículo 25- Trabajador o trabajadora autónomo

Se entenderá por trabajador o trabajadora autónomo la persona física que realiza de forma personal y directa una actividad profesional, sin sujeción a un contrato de trabajo, y que asume contractualmente ante el promotor, el contratista o el subcontratista el compromiso de realizar determinadas partes o instalaciones de una obra. Caso de que emplee en la obra a trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena, tendrá la consideración de contratista o subcontratista a los efectos prevenidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en la Ley Reguladora de la Subcontratación en el Sector de Construcción.

Artículo 26- Subcontratación

1. Las empresas que subcontraten con otras la ejecución de obras o servicios, responderán ante los trabajadores y trabajadoras 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 del Sector de la Construcción, quedando referido el límite de responsabilidad de dicha disposición a las obligaciones de naturaleza salarial y cotizaciones a la Seguridad Social derivadas del presente Convenio, o a las derivadas de su contrato de trabajo si fueran superiores.

2. Asimismo, se extenderá la responsabilidad a la indemnización de naturaleza no salarial por muerte, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta o total derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional pactada en el artículo 48 del presente Convenio, quedando limitado el ámbito de esta responsabilidad exclusivamente respecto de los trabajadores y trabajadoras de las empresas subcontratadas obligadas por el presente Convenio.

Artículo 27- 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 del personal contratado por empresas o 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 apartado b) del artículo 3 del IV Convenio General del Sector de la Construcción, y el apartado b) del Anexo I del presente Convenio, se establece, con carácter exclusivo para tales actividades, la obligación de subrogación del personal contratado entre las empresas saliente y entrante, la cual se llevará a cabo conforme a los requisitos y condiciones que e 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, el personal de la empresa saliente adscrito a dicha contrata pasará 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 o trabajadora con la empresa saliente de la contrata, sin que la empresa entrante se encuentre vinculada por cualquier contrato o pacto anterior a aquel, 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 o trabajadora 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 y trabajadoras lleven prestando sus servicios en la con-

trata 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 que no reúnan estos requisitos y condiciones no tendrán derecho a ser subrogadas.

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

a) Trabajadores o trabajadoras, 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 o trabajadoras 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 o trabajadoras 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 o trabajadoras 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 adjudicataria, en el momento de iniciarse el procedimiento, estará obligada a tener a disposición de las empresas licitadoras la relación de todo el personal contratado 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 extingue 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 todo el personal contratado cuya subrogación se pretende o corresponda.

b) Fotocopia de las cuatro últimas nóminas o recibos de salarios mensuales del personal afectado por la subrogación.

c) Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización de la Seguridad Social de los últimos cuatro meses, en los que figure el personal afectado.

d) Fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social del personal afectado.

e) Relación de todo el personal contratado 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 el personal afectado.

g) Toda la documentación relativa a la 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 e documento diligenciado por cada trabajador o trabajadora 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 y trabajadoras

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 contratas 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 y trabajadoras 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 contratas, servicios, zonas o divisiones de aquéllas se agrupen en una o varias, la subrogación de personal operará respecto de todos aquellos trabajadores y trabajadoras que cumplan con los requisitos previstos en el apartado 3 de este artículo referidos a alguna de las anteriores contratas, 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 supuesto de sustitución de contratas, partes o zonas de las mismas que resulten de la fragmentación o división de la 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 previsto 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.

Capítulo V

Ordenación y prestación del trabajo

Artículo 28- Ordenación del trabajo

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

Las empresas deberán preservar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al trabajo, la formación y promoción profesional, retribuciones y ambiente laboral. Asimismo, deberán preservar que el ambiente de trabajo sea el adecuado, libre de comportamientos no deseables que tengan connotación sexual, adoptando para ello las medidas oportunas, incluso la apertura de expedientes disciplinarios internos, sin perjuicio de las acciones legales previstas en la normativa aplicable.

A tal efecto, se definen los conceptos de acoso sexual y acoso moral. Así, se considera acoso sexual, a la conducta de naturaleza sexual verbal, no verbal o física, con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

El acoso moral, es toda conducta gestual, verbal, comportamientos o actitud que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produce en el marco de la empresa, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y poniendo en peligro su empleo. Cuando este tipo de comportamientos tenga relación o como causa el sexo de una persona, constituirá acoso moral por razón de género.

En el régimen disciplinario del presente Convenio se considerará al acoso como una falta muy grave.

El trabajador y trabajadora deberán cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordenen dentro del general cometido de su competencia profesional. Entre ellas están incluidas las tareas

complementarias que sean indispensables para el desempeño de su cometido principal, o el cuidado y limpieza de las máquinas, herramientas y puesto de trabajo que estén a su cargo durante la jornada laboral, así como cumplir con todas las instrucciones referentes a prevención de riesgos laborales.

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

Artículo 29- Prestación del trabajo

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

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

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

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

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

6. Para la debida eficacia de la política de prevención de riesgos en el trabajo, los trabajadores y trabajadoras vienen obligados a utilizar los medios de protección que gratuitamente les facilite el empresario en cumplimiento de la normativa reguladora correspondiente, así como atenerse a las instrucciones e información que la empresa les comunique oportunamente, y a lo establecido en el Libro II del IV Convenio General del Sector vigente.

Artículo 30- Protección frente a los riesgos laborales

1. Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, debiendo la empresa garantizar la protección del personal contratado a su servicio en todos los aspectos relacionados con la seguridad y salud.

2. En cumplimiento del citado deber de protección, la empresa deberá disponer lo necesario para la adopción de las medidas de prevención previstas en la normativa legal aplicable. A tal efecto, la empresa deberá,

a) Proporcionar de manera gratuita a sus trabajadores y trabajadoras los equipos de protección individual adecuados para el desempeño de los servicios y trabajos contratados.

b) Facilitar a sus trabajadores y trabajadoras la formación e información suficiente acerca de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo y de las medidas de prevención que deben adoptar durante su ejecución.

c) Abstenerse de exigir a los trabajadores y trabajadoras que realicen los trabajos encomendados en los supuestos de peligro grave e inminente para su seguridad y salud. En estos supuestos los trabajadores y trabajadoras afectados podrán interrumpir o no iniciar, en su caso, los trabajos mientras persista el peligro o no se adopten las medidas de protección adecuadas, sin que puedan sufrir perjuicio alguno derivado de la adopción de dicha medida, salvo que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave.

d) En los supuestos en que se anuncien por los organismos competentes temperaturas que puedan provocar situaciones de

riesgo por la intensidad del calor y la exposición de los trabajadores/as a la radiación solar, las empresas deberán organizar el trabajo, coordinar las tareas y adecuar el horario de trabajo, de forma que se reduzca el tiempo de exposición, disponiendo que aquellos trabajos que requieran más esfuerzo se ejecuten en las horas de menos calor.

3. Asimismo, corresponde a cada trabajador y trabajadora cumplir las medidas de prevención que en cada momento se adopten por la empresa, y velar por su propia seguridad y salud y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus acciones y omisiones. En particular, deberán,

a) Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por la empresa.

b) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, a los trabajadores y trabajadoras designados para realizar actividades de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.

c) Cooperar con la empresa para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud.

Artículo 31- Productividad en el trabajo

La productividad es un bien constitucionalmente protegido, cuya mejora constituye un deber básico de los trabajadores y trabajadoras, debiendo colaborar los representantes legales de éstos con la dirección de la empresa en orden a conseguir su incremento. Hasta tanto se lleve a cabo lo previsto en el artículo 37 del IV Convenio General del Sector vigente, regirán las tablas de rendimiento publicadas en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia número 20, y sucesivos, de fecha veinticuatro de enero del año mil novecientos ochenta.

Las retribuciones pactadas en este Convenio se han establecido sobre la base y como contraprestación a una productividad normal y correcta en el trabajo. Dicha productividad se evaluará de acuerdo con las tablas de rendimiento vigentes, así como aquellas que en lo sucesivo se aprueben.

Como condiciones para la aplicación de las referidas Tablas de Rendimiento, se establecen las siguientes:

1. Las Tablas de Rendimiento sólo se aplicarán en los centros de trabajo que tengan Comité de Seguridad y Salud, o, en su defecto, Delegados de Prevención y representantes de los trabajadores y trabajadoras, siempre que la ley exija la existencia de dichos órganos.

En aquellas empresas o centros de trabajo donde la ley no exija la elección de representantes de los trabajadores y trabajadoras, por no existir el mínimo de plantilla requerido, el personal podrá solicitar la colaboración de cualquier trabajador o trabajadora del centro a los solos efectos de discrepancias en la aplicación de las Tablas de Rendimiento.

2. Cuando se decida verificar el cumplimiento de las tablas de rendimiento, la empresa deberá entregar al trabajador o trabajadora sujeto a tal verificación un parte de trabajo, en el que deberá figurar el nombre del trabajador, la fecha, especificación de la unidad de que se trate y, en su caso, el número de trabajadores y trabajadoras implicados en la ejecución de la misma, así como sus categorías y un apartado para observaciones.

Con carácter general, y salvo pacto en contrario, dentro de la jornada laboral el parte de trabajo será cumplimentado por un mando intermedio, y firmado por el trabajador o trabajadora en caso de conformidad, debiendo facilitársele copia del mismo.

3. Caso de discrepancia respecto a la aplicación de cualquiera de las unidades contenidas en las tablas de rendimiento, de disconformidad por error aritmético en la medición o falta de condiciones objetivas en que deba realizarse, se observará el procedimiento siguiente:

a) El trabajador o trabajadora podrá formular directamente al superior receptor del parte, las alegaciones que estime conveniente en el mismo momento en que suscite la discrepancia, o bien al inicio de la jornada siguiente.

De no plantearse la reclamación en el plazo citado se entenderá que ambas partes son conformes con los extremos que se contienen en el parte de trabajo.

b) De mantenerse la discrepancia el trabajador o trabajadora podrá, acompañado de un representante de los trabajadores y

trabajadoras, o de otro trabajador o trabajadora libremente elegido, junto con el mando intermedio, acudir al mando superior. En este caso, el parte de trabajo será firmado por el representante, o por el trabajador o trabajadora designado, y, ambas partes, podrán hacer las alegaciones u observaciones que consideren oportunas.

El plazo máximo para hacer las alegaciones coincidirá el término de la jornada laboral inmediata siguiente.

De no plantearse reclamación ninguna en este plazo se presumirá la conformidad del trabajador o trabajadora con lo consignado en el parte de trabajo, y siempre que conste que en su poder una copia del mismo.

4. El cómputo de la medición será semanal y referido a cada día laborable. No obstante, para que la falta de rendimiento pueda ser considerada a efectos disciplinarios deberá producirse durante dos o más semanas.

5. Las Tablas de Rendimiento aprobadas sólo podrán ser modificadas o revisadas cuando los cambios tecnológicos, las variaciones de las condiciones objetivas, o de los métodos operativos, lo hagan necesario.

Empresas, trabajadores y trabajadoras se comprometen a notificar a la Comisión Paritaria del Convenio las incidencias, incluidas las medidas disciplinarias, que se originen con motivo de la aplicación de las tablas de rendimiento.

6. Dado que con anterioridad a la entrada en vigor del IV Convenio General del Sector vigente en la actualidad, las partes signatarias regularon las condiciones de trabajo y económicas de los trabajos propios de las especialidades de yeso, escayola, alicatado y solado, cuando estos se ejecuten bajo el sistema de «trabajo por unidad de obra» o «a mayor rendimiento», éstas se comprometen a no regular dicho sistema de trabajo respecto de cualesquiera otros oficios propios de las actividades del sector de construcción que integran el campo de aplicación del Convenio General del Sector vigente. Y ello hasta tanto la Comisión Sectorial de Productividad prevista en el artículo 37 del IV Convenio General del Sector de la Construcción vigente, o la que, en su caso, se constituya en el ámbito autonómico, no elaboren y aprueben las Tablas de Rendimientos Normales.

Artículo 32- Ropa y herramientas: uso y cuidado

1. Las empresas deberán poner a disposición de los trabajadores y trabajadoras la ropa y herramientas necesarias para el desempeño de su trabajo, siendo aquellos responsables del buen uso, mantenimiento y conservación de los mismos durante el período de tiempo que duren los trabajos para los que sean contratados, pudiendo exigirles las empresas las oportunas responsabilidades en caso de que no observen la diligencia debida.

En ningún caso tendrán la consideración de ropa de trabajo los equipos de protección individual.

2. Será de cargo de las empresas la pérdida por robo de las herramientas del personal contratado inventariadas y guardadas en los espacios que las empresas habiliten al efecto en los centros de trabajo. También será de cargo de las empresas la pérdida de las herramientas del personal contratado caso de no habilitar los espacios para su guarda.

Capítulo VI

Condiciones económicas

Artículo 33- Conceptos retributivos

1. Las retribuciones del personal afectado por éste Convenio estarán compuestas de los siguientes conceptos:

- a) Salario base.
- b) Gratificaciones extraordinarias.
- c) Pluses salariales.
- d) Pluses extrasalariales.

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

3. En pluses salariales se consideran incluidos todos los complementos que constituyan contraprestación directa del trabajo y no compensación de gastos originados por asistir o realizar el trabajo. Se devengarán durante los días efectivamente trabajados.

4. En pluses extrasalariales se consideran incluidos los conceptos indemnizatorios de gastos originados al personal contratado por la prestación de su trabajo, tales como distancia, transporte, recorrido, herramienta, ropa de trabajo, etcétera.

5. El incremento económico aplicado para 2008 a las citadas retribuciones, que forman las tablas salariales del presente Con-

venio, ha sido del 3,5%. Dicho incremento se ha aplicado sobre las tablas salariales definitivas en 2007, conforme al procedimiento y a los efectos previstos en el IV Convenio General del Sector de la Construcción vigente.

Artículo 34- Salario base

El salario base se devengará durante todos los días naturales y su cuantía, para cada nivel y categoría, es la que se especifica en las tablas que se acompañan como Anexo X a) al presente Convenio, que regirán durante el año 2007.

Artículo 35- Gratificaciones extraordinarias

1. El personal contratado 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 son las que se especifican para cada uno de los niveles y categorías en las tablas que se acompañan como Anexo X a) al presente Convenio, sea cual fuere la cuantía de la remuneración, y la modalidad de trabajo prestado, a las que se adicionará únicamente el complemento de antigüedad consolidada.

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

- Paga de Junio, del 1 de enero al 30 de junio.
- Paga de Diciembre, del 1 de julio al 31 de diciembre.

4. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, dichas pagas extraordinarias no se devengarán mientras dure cualquiera de las causas de suspensión del contrato previstas en el artículo 45 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

5. Se prohíbe para los nuevos contratos el prorrateo de las pagas extraordinarias y de la indemnización por finalización del contrato para el personal contratado que tenga derecho a la totalidad de su cuantía en relación con la permanencia en la empresa, prohibiéndose por tanto, con carácter general, el pacto por salario global. El prorrateo de las pagas extraordinarias o el de la indemnización por finalización del contrato se considerarán como salario ordinario correspondiente al período en que indebidamente se haya incluido dicho prorrateo, todo ello salvo lo establecido en el apartado siguiente.

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

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

Artículo 36- Plus de actividad o asistencia

1. En tal concepto se abonará la cantidad que se especifica en las tablas que se acompañan como Anexo X a) al presente Convenio.

2. Dado que el citado plus se establece con la finalidad de evitar el absentismo, éste se devengará proporcionalmente a la jornada ordinaria efectivamente trabajada y siempre que el rendimiento sea el normal y correcto.

3. Igualmente, y para que el personal contratado tenga derecho a su percepción, deberá observar la puntualidad necesaria, entendiéndose por ésta la presencia del trabajador o trabajadora en el Centro de Trabajo a la hora señalada para el inicio de la jornada y no abandonar aquél antes de que tenga lugar la finalización de la misma.

4. Teniendo en cuenta el fin cuya consecución se pretende, la ausencia injustificada del personal contratado al inicio o a la finalización de la jornada determinará la pérdida del derecho a percibirlo, sin perjuicio de las sanciones previstas en el IV Convenio General del Sector de la Construcción vigente.

Artículo 37- Plus de dedicación

1. Dado que la seguridad de las grúas torre, puente y telescopicas depende de sus condiciones de utilización y mantenimiento, los trabajadores y trabajadoras que manejen las mismas iniciarán la jornada diaria de trabajo quince minutos antes de la hora fijada de comienzo para revisar su correcto funcionamiento. En

concreto, deberán comprobar el aplomado de la grúa, su fijación al suelo y, en su caso, el buen estado de la vía. También deberán verificar la puesta en servicio, el estado de los lastres y los mandos con operaciones en vacío, y comprobar el estado de los cables y poleas accesibles desde tierra, así como el funcionamiento de los limitadores caso de que se disponga de pesos tarados adecuados.

Este exceso sobre la jornada ordinaria diaria no se computará como horas extraordinarias.

2. La empresa facilitará al operador de grúa el modelo de impreso que se acompaña como Anexo VIII al presente Convenio, que cumplimentará especificando la fecha, operaciones de verificación y comprobación realizadas y estado de la grúa, debiendo entregar una copia del parte a la persona que se designe por la empresa o, en su defecto, a la Dirección Facultativa, que deberá firmar a efectos de notificación.

3. Para compensar esta mayor dedicación, los operadores de grúa percibirán la cantidad de 8,67 euros por cada día efectivo de trabajo.

4. El derecho a percibir éste complemento salarial queda condicionado a la efectiva realización, antes del comienzo de la jornada ordinaria de trabajo, de las operaciones de revisión y comprobación descritas en el apartado primero, y no otras.

No obstante lo anterior la empresa, en ejercicio de sus prerrogativas de dirección y organización del trabajo, podrá exonerar al trabajador o trabajadora de realizar las operaciones descritas en el apartado 1 o disponer que las mismas se efectúen dentro de la jornada ordinaria de trabajo. En ambos supuestos deberá notificar por escrito dicha circunstancia al operador de grúa, que mantendrá su derecho a percibir el citado plus en la cuantía prevista en el apartado 3.

5. La cuantía del citado plus se revisará en la misma proporción en que se incrementen los conceptos salariales del presente Convenio.

Artículo 38- Trabajos por unidad de obra en las especialidades de yeso y escayola, alicatado y solado

1. Cuando la prestación de los trabajos propios de las especialidades de yeso y escayola se ejecuten bajo el sistema de «a mayor rendimiento», se observarán las siguientes condiciones:

1.a) de trabajo

a) Esta modalidad de trabajo será convenida de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador o trabajadora.

b) Cuando los trabajadores o trabajadoras realicen su trabajo bajo esta modalidad objeto de regulación, no se les podrá exigir labores ajenas al revoco de yeso o colocación de escayola, tales como, limpieza de brozas y escombros, o elevación del material a pie de planta.

c) La medición será a cinta corrida, con las salvedades siguientes:

- Los huecos comprendidos entre 3 m² hasta 6 m², se deducirán el 50%.

- Los huecos que superen los 6 m², se deducirán íntegramente.

- Los huecos mocheteados por dos de sus caras, se medirán a cinta corrida, debiendo abonarse como máximo 4 m² siempre que estos superen dicha medida.

- Los huecos de armarios, se medirán a cinta corrida sólo por su cara interior.

Los huecos que presenten más de dos mochetas, se medirán a cinta corrida.

d) En la actividad de revoco o enlucido de yeso se tomará como rendimiento base por cada día efectivo de trabajo el comprendido desde 25 metros cuadrados hasta 37 metros cuadrados. En la actividad de colocación de escayola el rendimiento base será el comprendido desde 12 metros cuadrados hasta 17 metros cuadrados por día efectivo de trabajo. Y ello sin perjuicio de cualquier pacto expreso entre empresa y trabajador o trabajadora.

e) Los metros realizados se registrarán día a día, entregándose a los trabajadores y trabajadoras partes quincenales o mensuales, según la práctica habitual en cada empresa. Caso de que las tareas no se realicen con arreglo a las condiciones particulares pactadas, o el rendimiento resulte ser inferior al fijado como base en el apartado d), se deducirán todos los huecos.

f) Cuando los trabajos se realicen bajo esta modalidad, el contrato de trabajo deberá formalizarse por escrito, con especificación de la modalidad y categoría del trabajador o trabajadora.

g) Las empresas podrán encomendar la ejecución de los trabajos propios de dichas especialidades a su propio personal.

h) Las empresas que habitualmente no empleen personal de su plantilla para la realización de las actividades objeto de regulación, se comprometen a contratar, al menos, al 50% del personal que precisen, vía oferta genérica de empleo ante los Servicios Públicos de Empleo. En la aplicación práctica de esta modalidad de colación se observarán los siguientes requisitos.

La contratación vía oferta genérica de empleo se canalizará a través de los Servicios Públicos de Empleo. En consecuencia, tanto las empresas como los trabajadores y trabajadoras de dicho subsector asumen y respetarán los principios y criterios que presiden la actuación en materia de contratación del referido órgano, como servicio público y gratuito.

Las empresas deberán solicitar a los Servicios Públicos de Empleo con siete días de antelación, como mínimo, al comienzo de los trabajos, el número de trabajadores y trabajadoras que precisen. Si llegado el día previsto para el inicio de los éstos, y no presentaren la totalidad o parte de los solicitados vía oferta genérica, las empresas quedarán en libertad para contratar directamente los trabajadores y trabajadoras solicitados y no presentados, debiendo comunicar tal circunstancia a los Servicios Públicos de Empleo.

Cuando las obras o trabajos a realizar afecten o se refieran a una superficie de 1.200 metros cuadrados, aproximadamente, en la especialidad de yesos, y a unos 200 metros cuadrados de superficie, aproximadamente, en la especialidad de escayola, las empresas contratarán directamente a los trabajadores y trabajadoras que precisen sin necesidad de formular oferta genérica de empleo ante los Servicios Públicos de Empleo en la proporción señalada.

Las empresas podrán contratar libremente tanto a los trabajadores y trabajadoras con residencia en Córdoba y provincia así como a aquellos cuya residencia radique fuera del ámbito territorial anteriormente señalado.

i) Si el personal contratado no alcanzase el rendimiento previsto debido a la interrupción de los trabajos por la falta de fluido eléctrico, averías en máquinas, espera de materiales, o por otras causas análogas y ajenas a la voluntad de la empresa, podrán, a su elección, percibir el salario convenio correspondiente a su categoría profesional, proporcionalmente al tiempo que dure la interrupción de los trabajos, o recuperar el rendimiento en los días sucesivos.

j) El plus de actividad, concepto que forma parte íntegramente de los precios que se detallan en las tablas que se acompañan como Anexo XI c) y XI d), se devengará proporcionalmente a la jornada diaria efectiva de trabajo. Para generar el derecho al cobro de dicho complemento, el personal contratado deberá observar la puntualidad necesaria, entendiéndose por ésta la presencia del trabajador o trabajadora en el centro de trabajo al inicio de la jornada y no abandonar aquél hasta su finalización.

k) Se acuerda garantizar la movilidad geográfica del personal de las especialidades del yeso y escayola en las distintas obras o centros de trabajo pertenecientes a la empresa que los contrate, de conformidad con lo establecido en los artículos 76 y concordantes del IV Convenio General del Sector vigente, y en los artículos 22 y 23 del presente Convenio.

l) Las Centrales Sindicales firmantes de este Convenio se comprometen ejercer un riguroso control sobre «los piquetes» de trabajadores, evitando que trabajadores y trabajadoras que no trabajen en una obra entren en la misma para establecer controles.

m) Los Sindicatos firmantes se comprometen a no plantear la extensión a otros oficios de la construcción de esta forma de contratación hasta que por acuerdo de ámbito superior se regule este sistema.

n) Ambas partes acuerdan la creación de una Comisión Paritaria específica, cuya composición se determinará en el plazo máximo de quince días a partir de la publicación de éste Convenio en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, que vigilará el cumplimiento de las condiciones establecidas para esta modalidad de contratación en las actividades del Yeso y Escayola.

1. b) económicas

a) Las retribuciones por unidad de obra, tanto en los trabajos propios de la especialidad de yeso como de la especialidad de escayola, que regirán durante 2007 serán las que figuran en las

