

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

1. DISPOSICIONES GENERALES

Consejería de Educación y Cultura

8622 Decreto n.º 110/2002, de 30 de agosto por el que se crea el conservatorio profesional de música de Jumilla y se autorizan las enseñanzas a impartir en el mismo.

Con fecha 6 de julio de 2001, el Consejo de Gobierno de la Región de Murcia autorizó la firma de un convenio marco de colaboración entre la Consejería de Educación y Universidades de la Región de Murcia y el Ayuntamiento de Jumilla para la creación de un conservatorio profesional de música de titularidad municipal. Dicho convenio se acoge a lo establecido en la disposición adicional 2.ª.2 de la Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio, reguladora del derecho a la educación, y fue suscrito el 12 de julio de 2001.

El Ayuntamiento de Jumilla remitió a la citada Consejería la memoria a la que se refiere la cláusula séptima del convenio marco y el proyecto de adecuación del edificio que será sede definitiva del conservatorio. Ha solicitado, igualmente, que el nuevo centro inicie provisionalmente sus actividades en el edificio del Instituto de Educación Secundaria «Arzobispo Lozano» de Jumilla, contando para ello con la conformidad de los órganos de gobierno del mismo y con la autorización de la Consejería de Educación y Cultura.

Por otra parte, el referido Ayuntamiento ha solicitado que el nuevo conservatorio ostente la denominación específica de «Julián Santos».

Visto lo anterior, de conformidad con lo establecido en el artículo 17 de la Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio, reguladora del Derecho a la Educación, a propuesta del Consejero de Educación y Cultura y previa deliberación del Consejo de Gobierno en su sesión del día 30 de agosto de 2002.

DISPONGO

Artículo 1. Se crea el conservatorio profesional de música de titularidad municipal que se describe a continuación, promovido por el Ayuntamiento de Jumilla y objeto del convenio marco firmado al efecto el 12 de julio de 2001:

Código del centro:	30017882
Denominación genérica:	Conservatorio Profesional de Música de Jumilla
Denominación específica:	Julián Santos
Titular:	Ayuntamiento de Jumilla
Domicilio:	Avda. de los Reyes Católicos, s/n
Localidad:	Jumilla
Municipio:	Jumilla
Provincia:	Murcia
Enseñanzas autorizadas:	Grado medio de música, en las especialidades de flauta travesera, oboe, clarinete, saxofón, fagot, trompa, trompeta, trombón, tuba, percusión, violín, viola, violonchelo, contrabajo, guitarra y piano.
Núm. puestos escolares:	Ciento ochenta (180).

Artículo 2.º- El citado conservatorio implantará progresivamente, año a año, los sucesivos cursos de las enseñanzas autorizadas en el artículo anterior, comenzando con el primer ciclo del grado medio (cursos primero y segundo) el año académico 2002-2003.

Artículo 3.º- El conservatorio creado por este Decreto tiene el carácter de centro público y adecuará su organización y funcionamiento a cuanto prevé el ordenamiento jurídico para los conservatorios de música.

Disposiciones adicionales

Primera.- En tanto se realizan las obras de acondicionamiento de su sede definitiva, el Conservatorio Profesional de Música de Jumilla se ubicará provisionalmente en el Instituto de Educación Secundaria «Arzobispo Lozano», situado en la Avenida de Levante, número 20, de la citada localidad.

A efectos de lo dicho en el párrafo anterior, se autoriza al Ayuntamiento de Jumilla el uso de las instalaciones del Instituto de Educación Secundaria «Arzobispo Lozano», en el régimen que establezca la Consejería de Educación y Cultura.

Segunda.- Requerirán autorización, por Orden del Consejero de Educación y Cultura,

a) La modificación de las enseñanzas autorizadas y de los demás elementos identificadores del conservatorio tal como quedan definidos en el artículo 1 de este Decreto, y

b) El traslado del conservatorio a su sede definitiva, una vez finalicen las obras de adecuación de la misma.

Disposiciones finales

Primera.- Se autoriza al Consejero de Educación y Cultura a dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la ejecución y desarrollo de lo dispuesto en este Decreto.

Segunda.- El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Dado en Murcia, 30 de agosto de 2002.—El Presidente, **Ramón Luis Valcárcel Siso**.—El Consejero de Educación y Cultura, **Fernando de la Cierva Carrasco**.

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Trabajo y Política Social

8507 Convenio Colectivo de Trabajo para Construcción y Obras Públicas de la Región de Murcia. Expediente 29/02.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para Construcción y Obras Públicas de la Región de Murcia (Código de Convenio número 3000345) de ámbito Sector, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 29-7-2002 y que ha tenido entrada en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 9-8-2002 de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995,

de 24-3-1995, por el que se aprobó el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Esta Dirección General de Trabajo

RESUELVE

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Dirección General, con fecha y notificación a la Comisión Negociadora del mismo.

Segundo: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia a 14-8-2002.—El Director General de Trabajo, por Delegación de firma (Resol. 20-9-99).—El Subdirector General de Trabajo, **Pedro Juan González Serna**.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DEL SECTOR DE CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PUBLICAS DE LA REGIÓN DE MURCIA CON EFECTOS 1 DE ENERO DE 2002.

CAPITULO I – DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Ámbito de aplicación.

1.- El presente Convenio Colectivo Sindical afectará a las empresas del Sector de Construcción y de Obras Públicas de la Región de Murcia, comprendidas en el artículo 12 y Anexo II, apartados A, B, C, D y E, (este último en los términos que se determina en la Disposición Adicional Séptima y a partir de la fecha en que las partes así lo acuerden), del Convenio General del Sector de la Construcción, y normas que lo desarrollen.

2.- Será de aplicación el Convenio Regional Vigente en el lugar de prestación efectiva de los servicios, sin perjuicio de los supuestos previstos en el artículo 3.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2.- Vigencia.

1.- El presente Convenio tendrá vigencia desde el 1 de Enero de 2002 hasta el 31 de Diciembre de 2006, salvo en las condiciones económicas que se revisarán de año en año.

2.- En caso de no ser denunciado válidamente por ninguna de las partes, el Convenio se entenderá prorrogado automáticamente de año en año en su articulado excepto en las condiciones económicas, que se incrementarán con el aumento experimentado con el Índice de Precios al Consumo del I.N.E. en los doce meses anteriores.

3.- La denuncia del Convenio podrá ser realizada por cualquiera de las partes, por escrito ante la Dirección General de Trabajo. A efectos de mera notificación, la denuncia deberá ser comunicada a la otra parte. Dicha denuncia deberá ser formulada, como mínimo, con un mes de antelación a la fecha de terminación del Convenio.

Artículo 3.- Condiciones más beneficiosas y derecho supletorio.

1.- Las condiciones que se establecen en este Convenio, tendrán la consideración de mínimas y obligatorias para todas las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación.

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

3.- Se respetarán las condiciones más beneficiosas que con carácter personal, tengan establecidas las empresas al entrar en vigor este Convenio.

4.- Con carácter supletorio, y en lo no previsto en este Convenio será de aplicación lo dispuesto en la Legislación Laboral-General, y en el III Convenio General del Sector de la Construcción, y normas que lo desarrollen.

CAPITULO II - JORNADA, DESCANSO Y LICENCIAS

Artículo 4.- Jornada.

1.- La jornada ordinaria anual del Sector queda establecida como a continuación se detalla, a razón de 40 horas semanales, desarrolladas de lunes a viernes inclusive, según Calendario Laboral recogido en el Anexo V.

Año 2002	1.756 horas	Año 2005	1.748 horas.
----------	-------------	----------	--------------

Año 2003	1.752 horas	Año 2006	1.746 horas.
----------	-------------	----------	--------------

Año 2004	1.750 horas		
----------	-------------	--	--

2.- a) Con carácter de excepción de la jornada pactada, dadas las diferentes condiciones climatológicas adversas que puedan incidir sobre las diversas ubicaciones de los centros de trabajo, se pactará a nivel de empresa, entre la dirección de la misma y los representantes legales de los trabajadores, la distribución variable de la jornada ordinaria máxima anual, sin que en ningún caso se puedan sobrepasar 9 horas ordinarias diarias de trabajo efectivo. Dicho pacto se formalizará siempre por escrito, quedando una copia del mismo en poder de los firmantes y otra copia se tendrá en el centro de trabajo afectado. En caso de no llegarse a un acuerdo, se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

c) En cada centro de trabajo la empresa expondrá en lugar visible el Calendario Laboral pactado en el Convenio o, en su caso, el del propio centro de trabajo.

3.- Respecto a la prolongación de jornada se estará a lo dispuesto en el artículo 73 del Convenio General del Sector de la Construcción.

4.- Las empresas podrán establecer turnos de trabajo en las condiciones fijadas en el artículo 74 del Convenio General.

5.- Se exceptúan de la aplicación del Régimen de jornada de trabajo, prevista con carácter general en este convenio, las jornadas especiales desarrolladas en el artículo 76 del Convenio General.

6.- Las empresas darán durante las dos primeras horas de la jornada laboral, un período de 15 minutos para el almuerzo. Este tiempo deberá ser recuperado al final de la

jornada, excepto en jornadas continuadas y jornadas partidas de más de 5 horas de trabajo efectivo ininterrumpido.

7.- El personal técnico, administrativo y subalterno de oficinas no ubicadas en obras, durante el período del 15 de mayo al 15 de septiembre, realizarán jornada continuada de 8 a 15'15 horas de lunes a viernes inclusive.

Artículo 5.- Vacaciones.

1.- El personal sujeto a este Convenio sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales de duración, iniciándose, en cualquier caso, su disfrute, en día laborable.

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

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

4.- En los contratos temporales cuya duración no coincida con el año natural y no se disfruten sus vacaciones por necesidades de la empresa, su importe se abonará en la liquidación final del contrato que se practique al trabajador.

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, dado que el derecho al disfrute de vacaciones caduca con el transcurso del año natural, se perderá el mismo si al vencimiento de éste el trabajador continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia entre la retribución de vacaciones y la prestación de Incapacidad Temporal.

6.- 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 vacaciones, sin perjuicio del derecho del trabajador a percibir la diferencia que pudiera existir 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 mantendrá el derecho a disfrutar las vacaciones hasta el transcurso del año natural, acordándose un nuevo período de disfrute después de producido el alta de la Incapacidad Temporal.

El párrafo anterior no será de aplicación en los supuestos de vacaciones colectivas de todo un centro de trabajo.

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

8.- Los turnos de vacaciones se programarán entre los representantes legales de los trabajadores y la dirección de la empresa, debiéndose hacer dicha programación antes del día 15 de Mayo de cada año.

9.- Las vacaciones serán disfrutadas entre el 15 de mayo y el 30 de septiembre, sin que puedan ser sustituidas por compensación en metálico, estando prohibido por tanto su prorrateo en el salario diario.

10.- No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, excepcionalmente y por necesidades ineludibles de alguna de ambas partes, que deberá ser apreciada de común acuerdo entre las representaciones sindicales antes indicadas y la empresa, podrá ser acordada otra fecha distinta de disfrute de vacaciones. En caso de desacuerdo se someterá al arbitraje de la Autoridad Laboral, sin iniciarse las vacaciones hasta que la misma resuelva.

11.- La retribución de las vacaciones tendrá la cuantía que se determina en la columna cuarta de las Tablas Salariales, más la antigüedad consolidada a quien corresponda, del presente Convenio.

Artículo 6.- Días festivos.

1.- Para el año 2002, en función del Calendario Laboral, se considerarán festivos los días 18 de Marzo, 1 de Abril, 16 de Agosto, 16 de Septiembre, 26, 27 y 31 de Diciembre, siendo retribuidos según las tres primeras columnas de la Tabla Salarial. Para los años sucesivos, la Comisión Mixta, en función del Calendario Laboral, determinará los días festivos.

2.- En aquellas localidades donde solamente esté establecida una fiesta local, o alguna de ellas coincida con los días anteriormente indicados, se considerará también festivo el día laboral anterior o posterior a dicha festividad.

3.- El trabajador que resida en localidad distinta a su centro de trabajo, podrá dejar de asistir al mismo, previo aviso a la empresa, durante los días que coincidan con las fiestas patronales de su localidad, aunque sin derecho a retribución.

Artículo 7.- Licencias.

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

- a) Durante 15 días naturales, en caso de matrimonio.
- b) Por 3 días naturales, por nacimiento o adopción de un hijo.
- c) 1 día, por matrimonio de hijos.
- d) 3 días naturales, por fallecimiento del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- e) 3 días naturales, por enfermedad grave, accidente u hospitalización del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- f) 1 día, por traslado del domicilio habitual.
- g) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, como consecuencia de los estudios que esté realizando en centros de enseñanza, universitarios o de formación profesional de carácter público o privado, reconocidos.
- h) Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica.
- i) En los casos de muerte de algún compañero del mismo centro de trabajo, la empresa concederá cuatro horas de permiso para la asistencia al entierro, si es en la misma

población, o de un día si es en localidad distinta. Dicha licencia no será retribuida.

j) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Cuando por los motivos expresados en los apartados b), c) d) y e), el trabajador necesite efectuar un desplazamiento al efecto, los plazos señalados en los mismos se incrementarán en 3 días naturales.

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

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

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

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

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

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

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

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, mujeres y hombres. No obstante, si dos o más

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

Artículo 8.- Inclemencias del tiempo y recuperación de horas no trabajadas.

1.- En caso de inclemencias del tiempo, el Jefe de Obra decidirá la no iniciación, suspensión o continuación de los trabajos.

2.- Las horas perdidas por dicha suspensión no serán recuperables, abonándose como trabajo efectivo.

3.- Cuando el personal se presente en la obra a la hora de comienzo de la jornada y por razón de inclemencias no se iniciasen los trabajos, los trabajadores devengarán la retribución fijada en las tres columnas de la Tabla Salarial del presente convenio, durante el tiempo que permaneciesen inactivos.

4.- Se recomienda a las partes, se evite la presencia inactiva de los trabajadores, durante toda la jornada.

5.- El 70% de las horas no trabajadas por interrupción de la actividad, debido a causas de fuerza mayor, falta de suministros, o cualquier otra causa no imputable a la empresa, se recuperarán a razón de una hora diaria en los días laborables siguientes, previa comunicación a los trabajadores afectados y, en su caso, a sus representantes legales en el centro de trabajo.

6.- En el supuesto de que la referida interrupción alcance un período de tiempo superior a 24 horas efectivas de trabajo, se estará a lo dispuesto en materia de suspensión del contrato, por causa de fuerza mayor recogida en el Convenio General del Sector de la Construcción.

CAPITULO III - PERCEPCIONES ECONÓMICAS: CONCEPTOS Y ESTRUCTURA

Artículo 9.- Retribuciones.

1.- Componen el total de retribuciones el conjunto de percepciones salariales y devengos extrasalariales que percibe el trabajador como consecuencia de su relación laboral con la empresa. Todo ello en los términos especificados en el artículo 55 del Convenio General del Sector de la Construcción.

2.- Con objeto de racionalizar y homogeneizar la estructura de las percepciones económicas, las partes signatarias del presente Convenio consideran necesario fijar, con carácter general, los conceptos salariales y extrasalariales que forman parte de la tabla de percepciones económicas. Los conceptos son los siguientes:

- Salario Base.
- Gratificaciones Extraordinarias.
- Pluses Salariales.
- Pluses Extrasalariales.

3.- En el concepto Gratificaciones Extraordinarias se entiende incluida la retribución de Vacaciones.

4.- En Pluses Salariales se consideran incluidos todos los complementos que se pacten y que constituyan contraprestación directa del trabajo y no compensación de gastos originados por asistir o realizar el trabajo. Tal condición y naturaleza tiene la Prima de Asistencia recogida en las Tablas Salariales del Convenio.

5.- En Pluses Extrasalariales se consideran incluidos cuantos conceptos se pacten con carácter indemnizatorio de gastos originados al trabajador por la prestación de su trabajo, tales como distancia, transporte, recorrido, herramientas, ropa de trabajo. Tal consideración tiene los Beneficios Asistenciales y Suplidos recogidos en las Tablas Salariales del Convenio.

6.- Además de los conceptos reseñados podrán existir en el recibo de salarios de los trabajadores, las restantes percepciones a que hace referencia el artículo 55 del Convenio General del Sector de la Construcción.

7.- Las empresas afectadas por este Convenio se verán obligadas a unificar los recibos de salarios, según modelo oficial.

8.- La Comisión Mixta elaborará cada año las tablas salariales que sean de aplicación al presente convenio.

Artículo 10.- Salario Base.

1.- El salario base se devengará durante todos los días naturales por los importes que figuran en la Columna primera de la Tabla Salarial aplicable a cada uno de los niveles y categorías.

2.- En las explotaciones de canteras y piedras industriales, y en aquellas otras actividades cuyas categorías profesionales no se reseñen en esta Tabla, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de Construcción en cuanto al nivel correspondiente, en tanto no se estructuren las nuevas categorías profesionales en el Convenio General, momento en el cual se aplicarán directamente estas.

Artículo 11.- Prima de Asistencia.

1.- Esta prima tendrá la cuantía que se determina en la columna segunda de la Tabla Salarial para cada nivel y categoría.

2.- Se concede esta prima por jornada normal efectivamente trabajada y se abonará al percibirse los jornales. Todo ello de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 57.2 del Convenio General.

Artículo 12.- Beneficios Asistenciales y Suplidos.

1.- Este plus extrasalarial tendrá la cuantía que se determina en la columna correspondiente de las Tablas Salariales aplicables para cada nivel y categoría.

2.- Se concede este plus por jornada normal efectivamente trabajada y se abonará al percibirse los jornales. Todo ello de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 57.3 y 66 del Convenio General.

3.- En la columna correspondiente a los beneficios asistenciales y suplidos, se considerarán comprendidos los conceptos extrasalariales de plus de distancia, kilometraje, ropa de trabajo (se valora el concepto de ropa de trabajo en veinte céntimos de euro diarios) y locomoción o transporte urbano. -Cuando el kilometraje o la distancia rebase la cuantía diaria del plus fijado en esta columna, la diferencia por exceso será abonada por la empresa al trabajador-.

Artículo 13.- Pago del Salario.

1.- Todas las percepciones, excepto las de vencimiento superior al mes, se abonarán mensualmente, por períodos vencidos y dentro de los 5 primeros días hábiles del mes siguiente al de su devengo, aunque el trabajador tenga

derecho a percibir quincenalmente anticipos cuya cuantía no será superior al 90% de la cantidades devengadas.

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

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

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

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

Artículo 14.- Antigüedad Consolidada.

1.- Se aplicará la Tabla de Antigüedad Consolidada que figura como Anexo II, del presente convenio, con efectos 1º de Enero de 1997 en función de los años de prestación de servicios que el trabajador viniera desempeñando en la empresa hasta el 31 de diciembre de 1996, computándose las fracciones superiores a la mitad de años como año completo y despreciándose las fracciones inferiores.

2.- La citada Tabla de Antigüedad Consolidada tendrá carácter de estable, siendo su importe cantidad no absorbible por ningún concepto.

Artículo 15.- Complemento por discapacidad.

Los trabajadores que, reconocido por el organismo oficial correspondiente, acrediten los grados de discapacidad que se recogen a continuación, percibirán como complementos personal las cantidades que se detallan:

Grados de discapacidad

Comprendido entre el 13% y 22%: Importe bruto por mes natural del complemento de 15 euros.

Comprendido entre el 23% y 32%: Importe bruto por mes natural del complemento de 21 euros.

El 33% o superior: Importe bruto por mes natural del complemento de 30 euros.

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

En el supuesto de que por la empresa se viniese ya abonando un complemento, ayuda o prestación que responda a la compensación de situaciones análogas a la establecida en el presente artículo, aquella podrán aplicar al

pago de este complemento personal la cantidad que ya venga abonando por similar concepto, sin que, por tanto, se genere el derecho a un pago duplicado.

Artículo 16.- Gratificaciones Extraordinarias.

1.- El trabajador tendrá derecho exclusivamente a dos gratificaciones extraordinarias al año, que se abonarán en los meses de Junio y Diciembre antes de los días 30 y 20 de cada uno de ellos, respectivamente. Pudiendo prorratearse por meses cuando exista acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores.

2.- La cuantía de las pagas extraordinarias de Junio y Diciembre serán las establecidas en las Tablas Salariales, más la antigüedad consolidada a quien corresponda, del presente Convenio.

3.- 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.

4.- En cuanto a la proporcionalidad en el devengo de las pagas extraordinarias se estará a lo dispuesto en el artículo 63 del Convenio General.

Artículo 17.- Horas Extraordinarias.

1.- La realización de las horas extraordinarias, por su naturaleza serán voluntarias de acuerdo con las disposiciones vigentes, excepto las que tengan su causa en fuerza mayor.

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

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

3.- Los importes de las horas extraordinarias para cada una de las categorías o niveles son los que se determinan en el Anexo III del presente Convenio.

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

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

5.- Con independencia de los límites establecidos en el artículo 69.2 del C.G.S.C., las partes a fin de tender a mantener o, en su caso, incrementar el volumen de empleo, instan a empresas y trabajadores afectados a que, cuando por razones técnicas, organizativas o productivas sea posible, tiendan a la supresión o reducción de las horas extraordinarias.

6.- A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se fijará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.

Artículo 18.- Desgaste de Herramientas.

En aquellas obras en que la empresa no aporte las herramientas de mano, abonará por este concepto veinticuatro céntimos de euro por día de trabajo a los trabajadores que utilicen herramientas propias.

Artículo 19.- Pluses.

1.- Plus de Nocturnidad: Se estará a lo dispuesto en el artículo 65 del Convenio General.

2.- Trabajos excepcionalmente Penosos, Tóxicos o Peligrosos: Se estará a lo dispuesto en el artículo 64 del Convenio General.

En tanto no se determine por la Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad e Higiene el catálogo de trabajos considerados peligrosos, se consideran como tales los siguientes:

Excavaciones en zanjas de 1'50 m. de profundidad y un ancho inferior a 1 metro; Vaciados de 3 m. de altura en adelante y que tengan una superficie inferior a 50 metros cuadrados; Cualquier tipo de trabajo de excavaciones en minas y galerías; Trabajos en fango o agua, siempre y cuando los mismos cubran hasta la altura de los tobillos; Trabajos de hormigonado y encofrado al borde de los edificios, en alturas superiores a 12 metros; Manejo de máquinas electrocortantes o punzantes, de 5000 rpm en adelante; Trabajos en andamios colgados en alturas superiores a 12 metros; y trabajos de derribos.

Artículo 20.- Plus de Especialidad.

1.- A partir de la entrada en vigor de este convenio, el trabajador que maneje excavadora, retrogrúa, dumper o cualquier otra máquina dotada de medios mecánicos de autopropulsión o que sin estos medios mecánicos precisen una especialización, menos montacargas y hormigoneras no autopropulsadas, tendrán como mínimo la categoría de Oficial de Primera; en caso de no reconocerle esta categoría, percibirá el 20% de la retribución de su categoría, como plus de especialidad, por el tiempo realmente trabajado con dichas máquinas. Este apartado seguirá en vigor hasta tanto en el Convenio General del Sector de la Construcción no fije el listado de categorías profesionales, momento en el cual quedará sin efecto.

2.- Los trabajadores que a la entrada en vigor de este Convenio tuvieran derecho a dicho plus, seguirán percibiéndolo, aunque se modifique su categoría, siempre y cuando sigan manejando máquinas y por el tiempo realmente trabajado con dichas máquinas u ocupado en la reparación y mantenimiento de las mismas.

CAPITULO IV - CONDICIONES SOCIALES

Artículo 21.- Complemento de hospitalización.

Todo trabajador que por cualquier causa tuviera que ser hospitalizado, percibirá de la empresa, a partir del decimosexto día de tales hechos, la diferencia entre lo que perciba por la entidad aseguradora y la retribución fijada en este Convenio y hasta cuarenta días de post-hospitalización, siempre que en dicho período siga en baja.

Artículo 22.- Complemento por Accidente Laboral.

En caso de accidente laboral las empresas abonarán un complemento consistente en el 25% de la Base de

Cotización, a partir del octavo día y hasta el tercer mes, siempre que continúe en baja el trabajador.

Artículo 23.- Indemnización por Muerte o Invalidez Permanente.

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

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

2.- En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

36.000 Euros en el 2002.

38.000 Euros en el 2003.

39.000 Euros en el 2004.

39.000 Euros en el 2005.

40.000 Euros en el 2006.

3.- En caso de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

20.000 Euros en el 2002.

21.000 Euros en el 2003.

22.000 Euros en el 2004.

22.000 Euros en el 2005.

23.000 Euros en el 2006.

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

5.- Las indemnizaciones previstas en los apartados 2 y 3 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.

6.- Ambas partes acuerdan fijar como fecha del hecho causante a efectos del presente artículo, aquella en que se produzca efectivamente el accidente de trabajo o enfermedad profesional, cualquiera que sea el momento jurídico en que pueda ser declarada la Invalidez del trabajador.

7.- Las empresas estarán obligadas a entregar a los representantes de los trabajadores, o en su defecto a los mismos, fotocopia de la póliza suscrita.

Artículo 24.- Reconocimientos Médicos.

Sin perjuicio de cuantas obligaciones y criterios se establecen, en cuanto a la vigilancia de la salud, en el artículo 22 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales, las partes acuerdan:

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

Los reconocimientos periódicos posteriores al de admisión serán de libre aceptación para el trabajador, si

bien, a requerimiento de la empresa, deberá firmar la no aceptación cuando no desee someterse a dichos reconocimientos.

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

3.- La Comisión Paritaria Nacional de Seguridad e Higiene estudiará en el futuro la posibilidad y conveniencia de establecer los aspectos mínimos que deba comprender todo reconocimiento médico. También estudiará la forma de evitar la repetición de reconocimientos médicos a un mismo trabajador en un mismo año, por cambio de empresa, una vez que se implante la cartilla profesional.

4.- En ningún caso, los costes de estos reconocimientos médicos podrán ser a cargo del trabajador y, en los periódicos, además, los gastos de desplazamiento originados por los mismos, serán a cargo de la respectiva empresa, quién podrá concertar dichos reconocimientos con organismo o mutua competente.

Artículo 25.- Sanciones de Tráfico.

1.- En cuanto a su contenido se estará a lo dispuesto en la Ley de Seguridad Vial. No obstante, se señala que cuando la sanción de tráfico derive de una actuación del conductor o del incumplimiento de sus obligaciones en el mantenimiento del vehículo, salvo que lo hubiere comunicado a la empresa, serán por su cuenta. Siendo por cuenta de la empresa aquellas que se deriven de la inadecuación del vehículo para la circulación o uso al que se destina.

2.- Si la sanción consistiere en la retirada del Permiso de Conducir, las empresas darán trabajo efectivo al sancionado, de acuerdo con la clasificación profesional, durante el tiempo que dure la misma y hasta un máximo de 6 meses, respetándosele todos los emolumentos que el trabajador percibiera con anterioridad a la sanción salvo que lo fuera por embriaguez o toxicomania.

CAPITULO V - CONTRATACIÓN

Artículo 26.- Vacantes y Contratación.

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

2.- Las empresas están obligadas a comunicar a la oficina pública de empleo, en el plazo de diez días siguientes a su concertación y en los términos que reglamentariamente se determinen, el contenido de los contratos de trabajo que celebren, deban o no formalizarse por escrito. Hasta tanto no se produzca dicho desarrollo, la comunicación referida de los contratos de trabajo, se efectuará mediante la presentación en las oficinas públicas de empleo de copia del contrato de trabajo.

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

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

5.- Las partes firmantes de este Convenio a través de sus organizaciones, se comprometen a impedir las acciones unilaterales de quienes al margen de la Ley y del Convenio Colectivo, pretenden imponer sus condiciones de ingreso en el trabajo.

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

a) Técnicos titulados superiores y medios: 6 meses.

b) Empleados:

Niveles III, excepto titulados medios, IV y V: 3 meses.

Niveles VI al X: 2 meses.

Resto de personal: 15 días naturales.

c) Personal Operario:

Encargados y Capataces: 1 mes.

Resto de personal: 15 días naturales.

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

8.- 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.

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

Artículo 27.- Contrato para Trabajo Fijo en Obra.

1.- Según lo previsto en el art. 15.1.a) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores este contrato tiene por objeto la realización de una obra o trabajo determinados, y se formalizará siempre por escrito.

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

3.- No obstante lo anterior, el personal fijo de obra podrá prestar servicios a una misma, empresa, y en distintos centros de trabajo de una misma provincia siempre que exista acuerdo expreso para cada uno de los distintos centros sucesivos, durante un período máximo de tres años consecutivos – salvo que los trabajos de sus especialidad en la última obra se prolonguen más allá de dicho término – sin perder dicha condición y devengando los conceptos compensatorios que correspondan por sus desplazamientos. A tal efecto suscribirán el correspondiente documento según el modelo que figura en el anexo XI.

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

Este cese deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación de quince días naturales. No obstante, el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable. Todo ello, sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salarios con la liquidación correspondiente al cese.

5. Si se produjera la paralización temporal de una obra por causa imprevisible para el empresario y ajena a su voluntad, tras darse cuenta por la empresa a la representación de los trabajadores del centro o, en su defecto, a la Comisión Paritaria Regional, operarán la terminación de obra y cese previstos en el apartado 1, a excepción del preaviso. La representación de los trabajadores del centro o, en su defecto, la Comisión Paritaria Regional, dispondrán, en su caso, de un plazo máximo improrrogable de una semana para su constatación, a contar desde la notificación. El empresario contrae también la obligación de ofrecer de nuevo un empleo al trabajador cuando las causas de paralización de la obra hubieran desaparecido. Dicha obligación se entenderá extinguida cuando la paralización se convierta en definitiva. Previo acuerdo entre las partes, el personal afectado por esta terminación de obra podrá incluirse en lo regulado en el apartado 2.

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

6.- En todos los supuestos regulados en los apartados anteriores, y según lo previsto en el art. 49.1.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se establece una indemnización por cese, del 4'5%, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable, devengados durante la vigencia del contrato.

Artículo 28.- Otras Modalidades de Contratación.

1.- Los trabajadores que formalicen contratos de los regulados por el Real Decreto 2720/98, o norma que lo sustituya, exceptuando el contrato fijo de obra regulado en el artículo anterior, 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%, si la duración hubiese sido igual o inferior a un año, y del 4'5%, si la duración hubiera sido superior a un año, calculada sobre los conceptos salariales de las Tablas del Convenio aplicable, devengados durante la vigencia del contrato. Esta indemnización tendrá la consideración de establecida por la normativa específica de aplicación, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 49.1.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

2.- 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 periodo de dieciocho meses, computándose dicha duración desde que se produzca la causa que justifica su celebración. En tal supuesto, se considera que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato, en los casos previstos en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, cuando se incremente el volumen de trabajo, o se considere

necesario aumentar el número de personas que realicen un determinado trabajo o presten un servicio.

3.- Las empresas afectadas por este Convenio, cuando utilicen los servicios de trabajadores con contratos de puesta a disposición aplicarán las condiciones pactadas en las tablas salariales del presente Convenio.

Artículo 29.- Contrato para la Formación.

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

2.- El contrato de formación tendrá como 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.- Sin perjuicio de la posible adaptación a nuevas tecnologías y a resultas de la clasificación profesional actualmente prevista en su artículo 32, podrán ser objeto de este contrato de aprendizaje los oficios incluidos en los niveles VIII y IX de la Disposición Transitoria Primera de C.G.S.C.

4.- El contrato de formación se podrá celebrar con trabajadores que hayan cumplido los 16 años y menores de 21 años que no tengan titulación requerida para formalizar contrato en prácticas en el oficio o puesto objeto de formación o aprobado algún curso de Formación Profesional ocupacional homologado de la misma especialidad y con un número de horas teóricas equivalente o superior a las previstas para el formación.

5.- Igualmente podrá celebrarse el contrato para la formación, sin restricción al límite superior de edad anteriormente señalado, con los siguientes colectivos de trabajadores desempleados:

- Minusválidos.
- Trabajadores extranjeros durante los dos primeros años de vigencia de su permiso de trabajo, salvo que acrediten la formación y experiencia necesarias para el desempeño del puesto de trabajo.
- Aquellos que lleven más de tres años sin actividad laboral.
- Quienes se encuentren en situación de exclusión social.
- Los que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller, casas de oficio y talleres de empleo.

6.- El tipo de trabajo que debe prestar el trabajador en formación estará directamente relacionado con las tareas propias del oficio o puesto cualificado, incluyéndose 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.

No podrán ser contratados bajo esta modalidad por razón de edad, los menores de 18 años para los oficios de

vigilante, pocero y entibador, ni para aquellas tareas o puestos de trabajo que expresamente hayan sido declarados como especialmente tóxicos, penosos, peligrosos e insalubres, con independencia de la prohibición legal de realizar horas extraordinarias y trabajo nocturno en cualquier actividad.

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 4.5 precedente, ni de dos años para los colectivos a que se refiere el apartado 6 de este artículo, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 12.

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 art. 28.1 del C.G.S.C.

Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.

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.

El empresario, en el contrato de trabajo, viene obligado a designar la persona que actuará como tutor del trabajador en formación, que deberá ser aquella que por su oficio o puesto cualificado desarrolle su actividad auxiliada por éste, pudiendo asumir las tutorías el propio empresario, siempre que desarrolle su actividad profesional en la misma obra que el trabajador en formación.

9.- La retribución de los trabajadores en formación serán la siguiente:

TABLAS SALARIALES DE CONTRATADOS PARA LA FORMACIÓN

De 16 y 17 años:

1^{er} año 55%

2^º año 60%

Mayores de 18 años:

1^{er} año 65%

2^º año 70%

3^º año 85%

Colectivos sin límite de edad mayores de 21 años:

1^{er} año 95%

2^º año 100%

Estos porcentajes están referidos al salario del Nivel IX de las Tablas del presente Convenio, conforme aparecen en Anexo VI de este convenio.

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

Los trabajadores con contrato para la formación en vigor, que a la fecha de publicación de este convenio tengan una retribución salarial superior a los porcentajes del primer párrafo de este punto, la mantendrán como condición más beneficiosa hasta ser alcanzado por éste, quedando en

consecuencia congelados dichos salarios hasta su equiparación.

10.- El plus extrasalarial regulado en el art. 12 del presente convenio regional se devengará por los trabajadores en formación en igual cuantía que el señalado en el presente Convenio para el resto de los trabajadores, durante los días que dure el contrato.

11.- Toda situación de incapacidad temporal del trabajador en formación inferior a seis meses, comportará la ampliación de la duración del contrato por igual tiempo al que el contrato haya estado suspendido.

12.- Si concluido el contrato, el trabajador en 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 el trabajador en su formación práctica.

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

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.

Artículo 30.- Finiquitos.

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

Toda comunicación de cese o preaviso de cese deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito en el modelo citado.

El recibo de finiquito, que será expedido por la Federación Regional de Empresarios de la Construcción de Murcia, tendrá validez únicamente dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido.

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

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

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

CAPITULO VI - MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Artículo 31.- Movilidad Geográfica.

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

Esta facultad deriva, por una parte, del carácter móvil del trabajo en las empresas del sector, como consecuencia de la inevitabilidad de la temporalidad de la realización de su actividad, y a tenor de la excepción prevista en el art. 40.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y, por otra, de la competencia atribuida al empresario en materia de ordenación del trabajo en el art. 33 del Convenio General.

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

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

b) Si el desplazamiento es de duración superior a un año, e implica cambio de residencia, se devengará una indemnización compensatoria en la cuantía y condiciones establecidas en el apartado siguiente. Además se devengarán los gastos de viaje del trabajador y su familia, los gastos de traslado de muebles y enseres y cinco días de dieta por cada persona que viaje de las que compongan la familia y convivan con el desplazado.

3.- La indemnización compensatoria, establecida en el apartado anterior para el supuesto de desplazamiento superior a un año que implique cambio de residencia, se aplicará conforme a las siguientes reglas:

a) Será equivalente al 35% de las percepciones anuales brutas del trabajador en jornada ordinaria y de carácter salarial en el momento de realizarse el cambio de centro; el 20% de las mismas al comenzar el segundo año; el 10% al comenzar el tercer año y el 10% al comenzar el cuarto año, siempre sobre la base inicial.

b) En caso de que se produzca un nuevo desplazamiento de duración superior a un año, con cambio de residencia, antes de transcurridos cuatro años desde el anterior, se dará por finalizada la secuencia indemnizatoria iniciándose una nueva, tomando como base la retribución que se viniera percibiendo en ese momento.

De la indemnización percibida por el primer desplazamiento no se deducirá cantidad alguna de la anualidad en curso al fijar la nueva secuencia indemnizatoria.

c) En el supuesto de que se extinguiera el contrato de trabajo por causa imputable al trabajador antes de transcurridos cuatro años desde un desplazamiento de duración superior a un año, con cambio de residencia, solamente se devengará la parte proporcional de la indemnización compensatoria correspondiente a la anualidad en que se produzca la extinción.

4.- En cuanto al preaviso, ejecutividad e impugnación de la orden de desplazamiento, y a descansos se estará a lo dispuesto en los artículos 85 y 86 del Convenio General del Sector de la Construcción.

Artículo 32.- Dietas.

1.- La dieta es un concepto extrasalarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los

gastos de manutención y alojamiento del trabajador ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.

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

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

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

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

6.- El importe de las dietas serán:

a) Dieta Completa: 27'78 Euros

b) Media Dieta: 6'87 Euros

Artículo 33.- Comedores.

En cuanto a comedores se estará a lo legislado en la normativa vigente.

Artículo 34.- Locomoción.

Será de cuenta de la empresa los gastos de locomoción que se originen como consecuencia de la situación de desplazamiento, ya sea poniendo medios propios a disposición del trabajador, ya abonándole la compensación correspondiente por kilometraje, que para el año 2002 tendrá una cuantía de diecinueve céntimos de euro kilómetro.

Artículo 35.- Subcontratistas.

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

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 23 del presente convenio, quedando limitado el ámbito de esta responsabilidad exclusivamente respecto de los trabajadores de las empresas subcontratadas obligadas por este Convenio General.

A efectos de la citada ejecución de obras o servicios, el respectivo subcontratista deberá poner en conocimiento de su contratista principal el hecho de subcontratar la totalidad o parte de los trabajos a el contratados, y en todo caso con carácter previo a la iniciación de los trabajos. A tal efecto deberá remitir cumplimentado el documento cuyo modelo se inserta en el Anexo XII del presente convenio. De dicho documento, una copia se entregará a la representación legal

de los trabajadores, y otra a la Inspección Provincial de Trabajo de la Seguridad Social, todo ello como medida de colaboración con la citada Inspección según el artículo 11 de la Ley Ordenadora de 14 de noviembre de 1997.

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

Artículo 36.- Subrogación de Personal en Contratas de mantenimiento de carreteras o vías férreas.

1.- Al objeto de contribuir a garantizar el principio de estabilidad en el empleo de los trabajadores empleados por empresas o entidades de derecho público que se sucedan, mediante cualquier modalidad contractual, toda o parcialmente, en cualquier contrata de conservación y/o mantenimiento de autopistas, autovías, carreteras o vías férreas a que se refiere el artículo 12, apartado b) y Anexo II, apartado b) del Convenio General, se establece, con carácter exclusivo para tales actividades, la obligación de subrogación del personal entre las empresas saliente y entrante, la cual se llevará a cabo conforme a los requisitos y condiciones que se detallan en el presente artículo.

En lo sucesivo, el término «contrata» engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación pública, referida a las actividades económicas 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 adopte

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

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

3.- Será requisito necesario para tal subrogación que los trabajadores lleven prestando sus servicios en tal

contrata que cambia de titular, al menos cuatro meses antes de la fecha de finalización efectiva de la misma, sea cual fuere la modalidad de su contrato, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata. El personal o trabajadores que no reúnan estos requisitos y condiciones no tendrá derecho a ser subrogados.

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

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

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

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

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

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

5.- Asimismo, será requisito imprescindible para que opere esta subrogación que la empresa a la que se le extingue o concluya la contrata, notifique por escrito la obligación de subrogación a la nueva empresa adjudicataria o entidad que suma 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) Certificación del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social y primas de accidentes de trabajo de todos los trabajadores cuya subrogación se pretende o corresponda.

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

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

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

e) Relación de todo el personal objeto de la subrogación, en la que se especifique nombre y apellidos, documento nacional de identidad, número de afiliación a la

Seguridad Social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación, fecha de disfrute de vacaciones y retribuciones que, por cualquiera conceptos, vinieran percibiendo, especificando los mismos y sus importes.

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

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

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

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

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

Artículo 37.- Jubilación.

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

A) JUBILACIÓN FORZOSA.

Como política de fomento del empleo y por necesidades del mercado de trabajo en el sector, se establece la jubilación forzosa a los sesenta y cinco años de edad, salvo pacto individual en contrario, de los trabajadores que tengan cubierto el período mínimo legal de carencia para obtenerla.

B) JUBILACIÓN VOLUNTARIA ANTICIPADA.

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

CAPITULO VII - REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES**Artículo 38.- Representación Unitaria.**

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

a) Dada la movilidad del personal del sector de la construcción y de conformidad con el artículo 69.2 texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se pacta que la antigüedad mínima en la empresa para ser elegible queda reducida a tres meses.

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

c) Los representantes legales, de acuerdo con el sindicato al que pertenezcan, tendrán derecho a la acumulación de hasta el 50% de horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones, en uno o varios de ellos.

En caso de que se produzca un incremento de la plantilla, se podrán celebrar elecciones parciales, en los términos establecidos en el art. 13.1 del Real Decreto 1844/1994. Si por el contrario, hubiera una disminución, procederá la celebración de nuevas elecciones, salvo que los Sindicatos o grupos de trabajadores representados acuerden otra forma de proceder a la reducción.

Artículo 39.- Representación Sindical.

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

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

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

Artículo 40.- Responsabilidad de los Sindicatos.

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

CAPITULO VIII - OTRAS DISPOSICIONES**Artículo 41.- Vinculación a la Totalidad.**

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

Artículo 42.- Faltas y Sanciones.

Se estará en esta materia a lo dispuesto en el Capítulo Duodécimo, artículos 102 a 107 del Convenio General del Sector de la Construcción.

Artículo 43.- Seguridad y Salud en el Trabajo.

1.- En materia de Seguridad y Salud en el Trabajo se estará a lo dispuesto en el Anexo correspondiente que se incorpora al Convenio General del Sector de la Construcción y forma con el mismo un todo orgánico e indivisible.

2.- Como aplicación práctica en esta materia las partes acuerdan incorporar como Anexo VIII del presente Convenio el Plan de Actuaciones elaborado por la Comisión Territorial de Murcia de la F.L.C.

3.- Serán funciones de esta Comisión:

- Recabar del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y del Gobierno Autónomo el reconocimiento oficial como interlocutor social Sectorial en materia de Seguridad y Salud, tanto en su aspecto legislativo como en el desarrollo de planes y medidas formativas.

- Estudiar y acordar los mecanismos oportunos de coordinación de la información regional en materia de siniestralidad en el Sector, que suministrará la comisión específica regional.

- Promover cuantas medidas consideren tendentes a mejorar la situación del Sector en esta materia, teniendo como objetivo fundamental el extender la preocupación por la Seguridad a todos los niveles, fomentando campañas de mentalización, etc.

- Acometer las gestiones necesarias para obtener los medios que le permitan desarrollar sus funciones con la eficacia adecuada.

- Cuantas otras funciones acuerde la propia Comisión atribuirse, encaminadas al mejor cumplimiento de sus fines.

Artículo 43.- Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan mantener en su totalidad y sin condicionamiento alguno el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia, y su Reglamento de aplicación, que vincularán a la totalidad de los centros de trabajo y trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo. Publicados en el B.O.R.M. de 1 de Marzo de 1997.

DISPOSICIONES ADICIONALES**PRIMERA.**

Las tablas de rendimientos aplicables durante la vigencia del presente Convenio son las establecidas en el Anexo IX, y publicadas en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, en el Suplemento correspondiente al 31 de mayo de 1984.

SEGUNDA.

1.- Se crea una Comisión Paritaria compuesta por un máximo de 8 miembros que serán designados por mitad por cada una de las partes, sindical y empresarial, en la forma que decidan las respectivas organizaciones y con las funciones que se especifican en la disposición siguiente.

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

3.- La Comisión habrá de reunirse, al menos, una vez al semestre o a solicitud de cualquiera de una de las partes, y su funcionamiento se realizará en la forma que la misma acuerde.

TERCERA.

1.- La Comisión Paritaria a que se refiere el artículo anterior, tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- c) A instancia de alguna de las partes mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio.
- d) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo.
- e) Desarrollar la aplicación del plan de actuaciones previsto en el anexo del Convenio General en materia de Seguridad y Salud Laboral, así como incorporar al texto los acuerdos a nivel nacional en esta materia y su desarrollo regional, proponiendo cuantas medidas se consideren oportunas al respecto en colaboración con los órganos correspondientes de la FLC.
- f) El acceso y control del libro registro de finiquitos que se expidan por la Federación Regional de Empresarios de la Construcción de Murcia.

2.- Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa y jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas,

discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiera transcurrido el plazo previsto en el siguiente apartado 5 sin que se haya emitido resolución o dictamen.

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

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entiendan le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

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

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

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

6.- Miembros de la Comisión Mixta de Arbitraje:

- a) Vocales Trabajadores:
 - D. Alfonso Valera López.: CC.OO.
 - D. Mariano Cano Martínez: CC.OO.
 - D. Antonio Hernández Pujante: U.G.T.
 - D. Juan Nicolás Saura: U.G.T.
- b) Vocales Empresarios:
 - D. Miguel Mengual Ruiz.
 - D. José Ramón Suárez López.
 - D. José Zaragoza Cuello.
 - D. Lorenzo Navarro Martínez.

CUARTA.

Los atrasos salariales que se produzcan por la firma de este Convenio podrán pagarse, como máximo en los recibos de salarios de los dos meses siguientes.

QUINTA. Formación Continua.

Para aquellos trabajadores que asistan a acciones formativas presenciales, correspondientes a la convocatoria de FORCEM correspondiente al ejercicio 2002, gestionadas por la FLC, el 50% de las horas que precise esa acción será dentro de la jornada laboral, o se deducirán de la misma en dicho porcentaje, siempre que se den las siguientes condiciones:

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

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

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

d) El trabajador solicitante deberá haber superado el período de prueba y tener, en todo caso, una antigüedad mínima de un mes en la empresa.

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

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

SEXTA.- Condiciones de trabajo del Sector del Mármol y la Piedra Natural de la Región de Murcia.

Como Anexo X del presente Convenio y para el mismo periodo de vigencia que este último, figura incorporado el Acuerdo sobre Condiciones de Trabajo en el Sector del

Mármol y la Piedra Natural de la Región de Murcia en el que asimismo se incorpora la Relación de Categorías Profesionales del sector del mármol y la piedra natural, y que fue aprobado por la Comisión Mixta de Arbitraje del Convenio Colectivo para las Industrias del Sector de la Construcción y Obras Públicas de esta Región en reunión celebrada el 20 de marzo de 2001; siendo dicho Acuerdo de aplicación en todo aquello que no se opongan o resulte contrario al presente Convenio ni al Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción aprobado para los años 2002 a 2006, inclusive.

SÉPTIMA.-

Se autoriza expresamente a la Comisión Mixta para, que a lo largo del año 2002, determine la fórmula más adecuada para el acoplamiento de la actividad de Almacenes de Materiales de Construcción al presente Convenio, respetando las características de la misma, así como las condiciones económicas que procedan. Alcanzando un acuerdo sobre tales extremos, el mismo se incorporará al texto de vigente convenio.

OCTAVA.-

Las partes firmantes de este convenio acuerdan, iniciar negociaciones con la Administración Regional para incluir programas de ayuda a la rehabilitación de enfermos de alcoholismo y toxicomanía.

ANEXO I

TABLA SALARIAL Y PAGAS EXTRAS, VACACIONES, VERANO Y NAVIDAD, DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DE LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PUBLICAS DE LA REGIÓN DE MURCIA DURANTE EL PERIODO DE 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2002

Categoría y Nivel	Salario Base	Prima de Asistencia	Beneficios Asistenciales y Suplidos	Pagas Extras y de Vacaciones sin Antigüedad
	MES		MES	
NIVEL II				
Personal Titulado Superior	1,493.21	—	29.57	1,937.51
NIVEL III				
a) Personal Titulado Medio	1,265.73	—	29.57	1,641.52
b) Jefe Administrativo 1 ^a	1,141.12	—	29.57	1,479.41
NIVEL IV				
Jefe de Personal	1,105.02	—	24.64	1,430.51
Ayudante de Obra	1,105.02	—	24.64	1,430.51
Encargado General Fábrica	1,105.02	—	24.64	1,430.51
Encargado General	1,105.02	—	24.64	1,430.51
NIVEL V				
Jefe Administración 2 ^a	1,039.25	—	22.68	1,344.14
Delineante Superior	1,039.25	—	22.68	1,344.14
Encargado General de Obra	1,039.25	—	22.68	1,344.14
Jefe de Sección	1,039.25	—	22.68	1,344.14
Jefe Org. Científica de Trabajo 2 ^a	1,039.25	—	22.68	1,344.14
Jefe de Compras	1,039.25	—	22.68	1,344.14

Categoría y Nivel	Salario Base	Prima de Asistencia	Beneficios Asistenciales y Suplidos	Pagas Extras y de Vacaciones sin Antigüedad
NIVEL VI				
a) Delineante de 1ª	1,008.68	—	21.68	1,303.99
Técnico Organización de 1ª	1,008.68	—	21.68	1,303.99
Jefe Encargado de Taller	1,008.68	—	21.68	1,303.99
Encargado Secc. Laboratorio	1,008.68	—	21.68	1,303.99
Práctico Topógrafo de 1ª	1,008.68	—	21.68	1,303.99
b) Oficial Administrativo de 1ª	968.94	—	21.20	1,252.08
Programador de Ordenadores	968.94	—	21.20	1,252.08
NIVEL VII				
Delineante de 2ª	952.47	—	21.20	1,230.67
Técnico de 2ª	952.47	—	21.20	1,230.67
Técnico de Organización de 2ª	952.47	—	21.20	1,230.67
Práctico Topógrafo de 2ª	952.47	—	21.20	1,230.67
Analista de 1ª	952.47	—	21.20	1,230.67
Viajante	952.47	—	21.20	1,230.67
Capataz	952.47	—	21.20	1,230.67
Especialista de Obras	952.47	—	21.20	1,230.67
NIVEL VIII				
a) Oficial Administrativo de 2ª	932.03	—	20.70	1,203.87
Operador de Ordenadores.	932.03	—	20.70	1,203.87
	DIA	DIA	DIA	
b) Oficial 1ª de Oficio	21.83	8.75	4.00	961.65
Insp. Control, Señal. Servicios	21.83	8.75	4.00	961.65
Analista de 2ª	21.83	8.75	4.00	961.65
NIVEL IX				
	MES		MES	
a) Auxiliar Administrativo	870.38	—	19.72	1,123.28
	MES	DIA	DIA	
b) Auxiliar Administrativo Obra	651.01	8.75	4.00	945.12
	DIA	DIA	DIA	
c) Ayudante Topógrafo	21.28	8.75	4.00	939.98
Auxiliar de Organización	21.28	8.75	4.00	939.98
Vendedores	21.28	8.75	4.00	939.98
Conserjes	21.28	8.75	4.00	939.98
Oficial 2ª de Oficio	21.28	8.75	4.00	939.98
NIVEL X				
Auxiliar de Laboratorio	20.55	8.75	4.00	911.44
Vigilante	20.55	8.75	4.00	911.44
Almacenero	20.55	8.75	4.00	911.44
Listero	20.55	8.75	4.00	911.44
Enfermero	20.55	8.75	4.00	911.44
Cobrador	20.55	8.75	4.00	911.44
Guarda Jurado	20.55	8.75	4.00	911.44
Ayudante de Oficio	20.55	8.75	4.00	911.44
NIVEL XI				
	20.26	8.75	4.00	899.89
Especialista de 2ª	20.26	8.75	4.00	899.89
Peón Especializado.				

Categoría y Nivel	Salario Base	Prima de Asistencia	Beneficios Asistenciales y Suplidos	Pagas Extras y de Vacaciones sin Antigüedad
NIVEL XII				
Peón Ordinario	19.86	8.75	4.00	884.00
Personal de Limpieza	19.86	8.75	4.00	884.00
NIVEL XIII				
Aspirante Administrativo	13.29	3.68	—	473.58
Aspirante Técnico	13.29	3.68	—	473.58
Botones menor de 18 años	13.29	3.68	—	473.58
Aprendiz menor de 18 años	13.29	3.68	—	473.58
Pinche menor de 18 años.	13.29	3.68	—	473.58

**ANEXO II - TABLA DE ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA PARA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS
CON EFECTOS DESDE EL 1 DE ENERO DE 1997**

NIVELES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Antigüedad Mes	AÑO	AÑOS	AÑOS	AÑOS	AÑOS	AÑOS	AÑOS	AÑOS	AÑOS	AÑOS	AÑOS	AÑOS	AÑOS	AÑOS	AÑOS	AÑOS	AÑOS	AÑOS
NIVEL II	13,60	27,21	40,81	54,42	68,02	81,62	95,22	108,83	122,43	136,03	149,64	163,24	176,85	190,45	204,06	217,66	231,26	244,86
NIVEL III a)	11,51	23,02	34,53	46,05	57,56	69,07	80,58	92,10	103,61	115,12	126,64	138,15	149,66	161,17	172,69	184,20	195,71	207,22
NIVEL III b)	10,37	20,73	31,10	41,46	51,83	62,20	72,57	82,93	93,31	103,67	114,04	124,41	134,77	145,14	155,51	165,87	176,24	186,61
NIVEL IV	10,04	20,07	30,10	40,14	50,18	60,21	70,25	80,28	90,32	100,36	110,39	120,42	130,46	140,50	150,53	160,57	170,60	180,63
NIVEL V	9,43	18,87	28,30	37,73	47,16	56,59	66,02	75,45	84,88	94,32	103,75	113,18	122,61	132,04	141,47	150,90	160,33	169,77
NIVEL VI a)	9,15	18,30	27,45	36,60	45,75	54,90	64,05	73,20	82,35	91,50	100,65	109,80	118,95	128,10	137,25	146,40	155,55	164,70
NIVEL VI b)	8,79	17,57	26,35	35,14	43,92	52,71	61,50	70,28	79,07	87,86	96,64	105,42	114,21	122,99	131,78	140,56	149,35	158,13
NIVEL VII	8,67	17,35	26,02	34,70	43,38	52,05	60,73	69,40	78,08	86,76	95,43	104,11	112,78	121,46	130,13	138,81	147,48	156,16
NIVEL VIII a)	8,50	17,00	25,49	33,99	42,49	50,99	59,49	67,99	76,49	84,99	93,49	101,99	110,48	118,98	127,48	135,98	144,48	152,96
NIVEL VIII b). Ofc. 1ª	6,15	12,16	18,32	24,47	30,48	36,64	42,65	48,80	54,96	60,97	67,13	73,28	79,29	85,45	91,60	97,61	103,76	109,92
NIVEL IX a)	7,87	15,75	23,63	31,50	39,38	47,57	55,12	63,00	70,87	78,75	86,62	94,50	102,38	110,25	118,12	126,00	133,88	141,75
NIVEL IX b)	5,98	11,97	17,95	23,93	29,91	35,90	41,88	47,86	53,84	59,82	65,81	71,79	77,78	83,76	89,74	95,72	101,70	107,69
NIVEL IX c). Ofc. 2ª.	5,97	11,94	17,91	23,88	29,85	35,67	41,64	47,61	53,58	59,55	65,52	71,49	77,46	83,43	89,39	95,22	101,19	107,16
NIVEL X. Ayudante	5,77	11,54	17,31	23,07	28,70	34,47	40,24	46,01	51,78	57,55	63,32	69,09	74,71	80,48	86,25	92,01	97,78	103,55
NIVEL XI. Peón Esp	5,60	11,35	16,95	22,69	28,30	34,04	39,64	45,38	50,98	56,59	62,33	67,93	73,67	79,27	85,02	90,62	96,22	101,97
NIVEL XII. Peón Ord	5,57	11,14	16,71	22,13	27,70	33,27	38,84	44,40	49,97	55,55	60,97	66,54	72,10	77,67	83,24	88,81	94,38	99,80

NIVELES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Antigüedad Mes	AÑO	AÑOS	AÑOS	AÑOS	AÑOS	AÑOS	AÑOS	AÑOS	AÑOS	AÑOS	AÑOS	AÑOS	AÑOS	AÑOS	AÑOS	AÑOS	AÑOS	AÑOS
NIVEL II	258,47	272,07	285,67	299,28	312,88	326,49	340,09	353,70	367,30	380,90	394,50	408,11	421,71	435,31	448,92	462,52	476,13	489,73
NIVEL III a)	218,73	230,25	241,76	253,27	264,78	276,30	287,81	299,32	310,84	322,35	333,86	345,38	356,89	368,40	379,91	391,43	402,94	414,45
NIVEL III b)	196,98	207,35	217,72	228,08	238,45	248,81	259,18	269,55	279,92	290,29	300,66	311,02	321,39	331,76	342,12	352,49	362,86	373,22
NIVEL IV	190,67	200,71	210,74	220,78	230,81	240,85	250,88	260,92	270,96	281,00	291,03	301,06	311,10	321,14	331,18	341,21	351,24	362,28
NIVEL V	179,20	188,63	198,06	207,49	216,92	226,35	235,79	245,22	254,65	264,08	273,51	282,94	292,37	301,80	311,24	320,67	330,10	339,54
NIVEL VI a)	173,85	183,00	192,16	201,30	210,45	219,60	228,75	237,90	247,05	256,21	265,35	274,51	283,65	292,81	301,95	311,10	320,26	329,40
NIVEL VI b)	166,92	175,71	184,49	193,28	202,06	210,85	219,63	228,41	237,21	245,99	254,78	263,56	272,34	281,13	289,92	298,70	307,48	316,27
NIVEL VII	164,83	173,51	182,18	190,86	199,54	208,21	216,89	225,57	234,25	242,92	251,60	260,27	268,95	277,63	286,30	294,98	303,66	312,45
NIVEL VIII a)	161,46	169,97	178,46	186,96	195,46	203,96	212,46	220,96	229,45	237,95	246,45	254,94	263,44	271,94	280,44	288,94	297,43	305,93
NIVEL VIII b). Ofc. 1ª	115,93	122,08	128,09	134,25	140,40	146,41	152,57	158,72	164,73	170,89	177,04	183,05	189,20	195,21	201,37	207,52	213,53	219,69
NIVEL IX a)	149,63	157,50	165,37	173,25	181,13	189,00	196,88	204,75	212,62	220,49	228,37	236,25	244,12	251,99	259,87	267,74	275,62	283,50
NIVEL IX b)	113,67	119,66	125,64	131,62	137,60	143,59	149,57	155,55	161,53	167,51	173,50	179,48	185,47	191,45	197,43	203,41	209,39	215,38
NIVEL IX c). Ofc. 2ª.	113,13	119,10	125,07	131,04	137,01	142,97	148,95	154,77	160,74	166,71	172,68	178,65	184,62	190,59	196,55	202,53	208,50	214,32
NIVEL X. Ayudante	109,32	115,09	120,72	126,49	132,25	138,02	143,79	149,56	155,33	161,10	166,87	172,50	178,27	184,03	189,90	195,57	201,34	207,11
NIVEL XI. Peón Esp	107,57	113,31	118,91	124,66	130,26	136,00	141,60	147,21	152,95	158,55	164,30	169,90	175,64	181,24	186,99	192,59	198,19	203,93
NIVEL XII. Peón Ord	105,38	110,94	116,51	122,08	127,65	133,21	138,79	144,21	149,78	155,35	160,91	166,49	172,05	177,60	183,04	188,62	194,18	199,75

ANEXO III
TABLA DE HORAS EXTRAS HASTA EL 31/12/2002

NIVELES	DIAS	
	ORDINARIOS	SABADOS Y FESTIVOS
NIVEL II	14,30	17,88
NIVEL III.a)	12,14	15,18
NIVEL III.b)	11,07	13,84
NIVEL IV	10,71	13,39
NIVEL V	10,00	12,50
NIVEL VI.a)	9,65	12,06
NIVEL VI.b)	9,28	11,60
NIVEL VII	8,93	11,16
NIVEL VIII.a)	8,76	10,95
NIVEL VIII.b)	7,43	9,29
NIVEL IX.a)	8,21	10,26
NIVEL IX.b)	7,36	9,20
NIVEL IX.c)	7,28	9,10
NIVEL X	7,07	8,84
NIVEL XI	7,00	8,75
NIVEL XII	6,91	8,64

ANEXO IV
TABLA DE RETRIBUCIÓN ANUAL
CATEGORÍAS PARA EL AÑO 2002

NIVELES	RETRIBUCION
NIVEL II	22.563,11
NIVEL III.a)	19.172,86
NIVEL III.b)	17.315,82
NIVEL IV	16.717,79
NIVEL V	15.713,65
NIVEL VI.a)	15.245,93
NIVEL VI.b)	14.647,78
NIVEL VII	14.402,38
NIVEL VIII.a)	10.480,03
NIVEL VIII.b)	13.117,75
NIVEL IX.a)	13.160,94
NIVEL IX.b)	12.916,22
NIVEL IX.c)	12.868,49
NIVEL X	12.538,32
NIVEL XI	12.406,52
NIVEL XII	12.224,85
NIVEL XIII	6.715,61

ANEXO V
CALENDARIO LABORAL PARA EL SECTOR DE LA CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS
DE LA REGION DE MURCIA, AÑO 2002

Día	Enero	Febr	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Sept	Oct	Nov	Dic	Día
1	FN	8	8	FC	FN	S	8	8	D	8	FN	D	1
2	8	S	S	FL	8	D	8	8	8	8	S	8	2
3	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8	3
4	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8	4
5	S	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	8	5
6	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	FN	6
7	8	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S	7
8	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D	8
9	8	S	S	8	8	D	8	8	8	8	S	FN	9
10	8	D	D	8	8	FR	8	S	8	8	D	8	10
11	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8	11
12	S	8	8	8	D	8	8	8	8	FN	8	8	12
13	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	8	13
14	8	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S	14
15	8	8	8	8	8	S	8	FN	D	8	8	D	15
16	8	S	S	8	8	D	8	FC	FC	8	S	8	16
17	8	D	D	8	8	8	8	S	FL	8	D	8	17
18	8	8	FC	8	S	8	8	D	8	8	8	8	18
19	S	8	FN	8	D	8	8	8	8	S	8	8	19
20	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	8	20
21	8	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S	21
22	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D	22
23	8	S	S	8	8	D	8	8	8	8	S	8	23
24	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8	24
25	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	8	FN	25
26	S	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	FC	26
27	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	FC	27
28	8	8	FN	D	8	8	D	8	S	8	8	S	28
29	8		FN	8	8	S	8	8	D	8	8	D	29
30	8		S	8	8	D	8	8	8	8	S	8	30
31	8		D		4		8	S		8		FC	31
Total Días	22	20	17	20	21,5	19	23	20	19	23	20	16	240,5
Total Horas	176	160	136	160	172	152	184	160	152	184	160	128	1.924
Vacaciones (21 x 8 horas)													-168
TOTAL JORNADA AÑO 2002													

- En el caso de que cualquiera de las Fiestas de Convenio coincidiera con una Fiesta Local Patronal de cualquiera de las ciudades y pueblos de la Región de Murcia, dicha fiesta de convenio se trasladará al día anterior o posterior.

- Las Fiestas de Convenio de los días 1 de Abril y 16 de Septiembre serán de obligado cumplimiento en la localidad de Murcia, para el resto de la Región dichas fiestas podrán trasladarse a otras fechas laborables en función de sus propias Fiestas Locales.

- Todo ello siempre que exista acuerdo con los representantes legales de los trabajadores

FN: Fiesta Nacional;

FR: Fiesta Regional;

FL: Fiesta Local;

FC: Fiesta de Convenio

ANEXO VI
LA RETRIBUCIÓN DE LOS TRABAJADORES EN FORMACIÓN SERA LA SIGUIENTE:
TABLA SALARIAL DE APRENDICES

	Salario Base	Prima de Asistencia	Beneficios Asistenciales y Suplidos	Pagas Extras y de Vacaciones
De 16 y 17 años 1er año 55%	11,70	4,81	4,00	452,01
De 16 y 17 años 2º año 60%	12,77	5,25	4,00	493,35
De 18 a 21 años 1er año 65%	13,83	5,69	4,00	534,39
De 18 a 21 años 2º año 70%	14,90	6,13	4,00	575,73
De 18 a 21 años 3er año 85%	18,09	7,44	4,00	698,94
Mayores de 21 años 1er año 95%	20,22	8,31	4,00	781,11
Mayores de 21 años 2º año 100%	21,28	8,75	4,00	822,15

A N E X O VII
MODELO DE RECIBO DE FINIQUITO DE LA RELACIÓN LABORAL

Número _____

RECIBO FINIQUITO

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

Quedo así indemnizado y liquidado, por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral que unía a las partes y que queda extinguida, manifestando expresamente que nada más tengo que reclamar, estando de acuerdo en ello con la empresa.

En Murcia a, __ de _____ de 200__

El Trabajador.

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

(1) SI o NO

Este documento tiene una validez de 15 días naturales a contar desde la fecha de su expedición por la Federación Regional de Empresarios de la Construcción de Murcia.

Fecha de Expedición

Este recibo no tendrá validez sin el sello y firma de la Federación Regional de Empresarios de la Construcción de Murcia o si se formaliza en fotocopia u otro medio de reproducción.

ANEXO VIII - PLAN DE SEGURIDAD**I.- Compromiso del cumplimiento estricto por todos los agentes intervinientes en el proceso constructivo (empresarios, trabajadores, técnicos y Administraciones Públicas) del Real Decreto 1627/97:****1º Fase de elaboración de proyecto:**

a) Todos los proyectos deben cumplir con lo prevenido en el Real Decreto, es decir, con UN ESTUDIO DE SEGURIDAD Y SALUD (general o básico), referido y adecuado a la obra que se va a ejecutar.

b) Por los Colegios profesionales competentes y por los Órganos de la Administración Pública contratante, se comprobará fehacientemente a la hora del visado de los proyectos que los Estudios de Seguridad cumplen con su finalidad y son adecuados a la obra a ejecutar, denegándose el visado a los que no cumplan.

Para dar cumplimiento con tales objetivos se recomienda la firma de Convenios con los Colegios Profesionales implicados, en los que se recojan dichos compromisos y la obligación de dotar de profesionales expertos, en temas de prevención de riesgos, a sus Departamentos de Visados de proyecto, así como de una Asesoría en materia de prevención que pueda ser utilizada por los técnicos-proyectistas a la hora de elaborar sus proyectos.

c) Por los Ayuntamientos se comprobará fehacientemente, a la hora de la concesión de las Licencias de obras u otras autorizaciones administrativas que, al Proyecto Básico y/o de Ejecución se le acompaña el Estudio de Seguridad y Salud, que proceda, y que debe de ser consecuente con la obra a realizar.

En caso de no cumplir tal exigencia legal se denegará la licencia de obra correspondiente.

Para articular el cumplimiento de tales obligaciones se recomienda la firma, por los agentes sociales, de un Convenio con la Federación Regional de Municipios, al efecto.

2º Fase de Ejecución de la Obra:

a) En todas las obras deberá existir UN PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD, elaborado por el promotor (cuando asuma el papel de contratista), o por el contratista principal. Dicho Plan de Seguridad, confeccionado en aplicación del Estudio de Seguridad y Salud, contemplará cada Unidad o Fase de la obra y será asumido expresamente en los Contratos de Ejecución parcial de obra por los distintos subcontratistas y trabajadores autónomos que intervengan en la construcción.

b) El referido Plan deberá ser aprobado, ANTES del inicio de la obra por el Coordinador en materia de seguridad y salud durante la ejecución de la obra, que designe al promotor de la misma.

c) En todas las obras en las que durante la fase de ejecución intervengan más de una empresa, el promotor, obligatoriamente, se compromete a designar UN COORDINADOR en materia de seguridad en fase de ejecución, recayendo la designación en un técnico competente (que se estima, a nivel de edificación, como mínimo, un Arquitecto Técnico y en obra civil, un Ingeniero Técnico, con conocimientos adecuados en materia de Prevención de Riesgos Laborales en el Sector de la Construcción).

(NOTA: En el Anexo I del Real Decreto 1426/97, recoge una relación no exhaustiva de las obras de construcción o de ingeniería civil).

d) Se recuerda a las empresas del Sector su obligación de cumplir con lo dispuesto en los artículos 30 y 31 de la Ley 31/95 de 8 de Noviembre.

e) Compromiso del promotor de dotar de la autoridad necesaria al Coordinador de Seguridad y Salud en fase de ejecución con relación a los Subcontratistas y Autónomos para que pueda cumplir fielmente con su obligación de coordinación de las actividades de aquellos y del cumplimiento de lo recogido con el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Obra.

f) Subcontratación: Se considera imprescindible el cumplimiento por las empresas del sector de lo dispuesto en el artículo 116 de la vigente Ley 13/95 de 18 de Mayo, de Contratos de las Administraciones Públicas, en materia de subcontratación de obras.

g) Tablón de Anuncios: Se acuerda que por la Fundación Laboral de la Construcción se diseñe un modelo de Tablón de Anuncios para colocar en cada obra o centro de trabajo de construcción en el que conste el nombre de las empresas intervinientes, así como los nombres de las personas responsables de la prevención y riesgos laborales.

3º Campaña de la Autoridad Laboral Competente. (Inspección de Trabajo y Gabinete de Seguridad e Higiene) centrada en el control y asesoramiento a las empresas en:

- Las protecciones perimetrales, huecos y aberturas.
- Los riesgos eléctricos en máquinas.
- Andamios.
- Aparatos de elevación.

Dado que es en estas materias en donde se produce, el mayor grado de deficiencias lo que en nuestro sector da lugar a accidentes graves y muy graves.

4º En los casos de comprobarse por la Autoridad Laboral la existencia de riesgo grave e inminente de accidente para los trabajadores, parece oportuno acordar la paralización de la obra (tal y como establece la legislación vigente), antes de la imposición de sanción económica, y hasta que sean subsanadas las deficiencias observadas en materia de Seguridad y Salud Laboral.

5º Seguimiento estadístico de la accidentabilidad en el sector, en los casos de accidentes graves y muy graves, con información periódica a los Agentes Sociales, sobre sus causas y efectos ocasionados.

II.- Medidas contra el Intrusismo profesional.-

- Establecimiento de un Carnet Profesional obligatorio para las empresas del Sector, que acredite su cualificación y capacidad profesional para el ejercicio de su actividad, emitido por la Organización Profesional correspondiente.

- Consolidación de la Cartilla Profesional para los trabajadores del Sector emitida por la F.L.C., y que deberán de poseer todos los trabajadores.

III.- Formación e Información.-

1º Formación.-

a) Puesta en funcionamiento por la FLC-Murcia de 4 Aulas Abiertas de Formación e Información en Prevención de Riesgos Laborales en el Sector de la Construcción, en las Comarcas de Murcia, Cartagena, Lorca y Yecla-Jumilla, y un Aula itinerante para las restantes zonas de la Región, con la finalidad de dar formación inicial en materia de Seguridad y Salud Laboral a los trabajadores que sean contratados por las empresas (formación inicial) y aquellos otros que la demanden.

NOTA: Curso de 5 horas para transmitir a los trabajadores información que les permita formar una primera opinión sobre la necesidad de la prevención y para sensibilizarles sobre los problemas de la Seguridad. A los trabajadores que asisten se les proporcionará una tarjeta de acreditación que sirve de referencia básica para el seguimiento personalizado de la formación continua. También se recoge su formación en la cartilla profesional.

b) Realización de Cursos específicos por la FLC-Murcia sobre los temas de Prevención de Riesgos Laborales en el Sector, tanto a Nivel Básico como Nivel Intermedio, según oferta formativa de la FLC, acogida a FORCEM y en los que podrían participar los trabajadores y empresas del sector (incluidos los Delegados de Prevención, y el personal de los servicios internos de las empresas).

c) Inclusión de módulos y prácticas reales de seguridad laboral en la totalidad de cursos impartidos y/o gestionados por la FLC-Murcia, y acogidos al Plan de Formación Ocupacional con cargo al INEM, o al Plan de Formación e Inserción Ocupacional de la Comunidad Autónoma de Murcia.

Para las prácticas reales se cuenta con el simulador de Riesgos en Alhama.

d) Realización de prácticas en el Simulador de Riesgos de otros colectivos, tales como: alumnos de las Escuelas-Taller, trabajadores de empresas interesadas, alumnos de los cursos de Posgrado de la Universidad, etc...

2º Información y Asesoramiento.-

a) Desarrollo de un Plan de Visitas a Obras de Construcción en la Región por la FLC-Murcia sobre la base de 500 visitas, para el asesoramiento y control de la aplicación de las medidas de seguridad y salud laboral, a llevar a cabo por medio de técnicos competentes contratados por la propia Fundación.

Al mismo tiempo la visita servirá para dar información a las empresas y trabajadores acerca de la FLC sus fines, actividades, oferta formativa, e incluso sobre la Cartilla Profesional.

b) **Aula Móvil:** Se trata de disponer de un aula móvil sobre plataforma que pueda ser remolcada por una cabeza tractora y en la que estarían incorporados todos los materiales, equipos de seguridad, y medios audiovisuales, etc, ... Esta aula realizaría recorridos por los polígonos y zonas con mayor índice de Construcción y/o zonas y comarcas retiradas, con la finalidad de informar y formar a los trabajadores a pie de obra.

c) Realización de 3 Jornadas Técnicas por la FLC-Murcia en Murcia, Cartagena y Lorca sobre las Disposiciones Mínimas en materia de Seguridad y Salud Laboral en las Obras de Construcción y la Prevención de Riesgos Laborales.

d) Realización de 10 Charlas-Colóquios y Mesas de Debate sobre la Seguridad y la Prevención Laboral en el Sector de la Construcción, distribuidas por toda la Región, y dirigidas fundamentalmente a los empresarios.

e) **Edición de Materiales**, cartelería, folletos, diapositivas, videos, etc..., sobre la Seguridad y la Salud Laboral del Sector de la Construcción y su distribución en las obras de la región.

f) Realización por FLC-Murcia de una Campaña de Prevención de los Riesgos Laborales en el Sector, en Televisión Española-Centro Regional (programas informativos regionales y desconexiones) de 1 mes de duración, con «spot» de 20 segundos.

g) Servicio de Asesoría en materia de Prevención d Riesgos Laborales por FLC-Murcia, a las empresas y trabajadores interesados.

3º Otras Actividades.-

- Participación en el Proyecto Safe de la Unión Europea, para la implantación de un sistema de gestión integrada en prevención de riesgos laborales en Pymes del sector de la Construcción.

- Implantación a nivel nacional por FLC de un Centro Servidor de Datos al que tengan acceso vía Internet, las empresas y los trabajadores del sector y desde donde se suministra todo tipo de información sobre la Prevención de Riesgos Laborales en el Sector.

A N E X O IX - TABLAS DE RENDIMIENTOS

Las Tablas de Rendimientos mínimos aplicables durante la vigencia del presente Convenio, son las publicadas en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, en el Suplemento correspondiente al 31 de Mayo de 1984.

ANEXO X.- ACUERDO SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO EN EL SECTOR DE MARMOL Y LA PIEDRA NATURAL DE LA REGIÓN DE MURCIA Y RELACIÓN DE CATEGORÍAS PROFESIONALES DEL SECTOR DEL MARMOL Y LA PIEDRA NATURAL DE LA REGIÓN, ADOPTADO EN REUNIÓN DE LA COMISIÓN MIXTA DE ARBITRAJE DE ESTE CONVENIO CELEBRADA EL DÍA 20 DE MARZO DE 2001.

Adaptado para su incorporación al presente convenio en cuanto a la remisión de artículos y la conversión de las cantidades a euros.

*** JORNADA.**

Se estará a lo dispuesto en el artículo 4 del Convenio Colectivo para las industrias del sector de la construcción y obras públicas de la Región de Murcia. En el ámbito de aplicación de este acuerdo y para trabajos exclusivamente de mantenimiento, carga y descarga, se permite la posibilidad de que cada empresa acuerde con sus trabajadores la realización de tales servicios conforme a lo previsto en el artículo 73 del Convenio General de la Construcción sobre prolongación de jornada.

*** ROPA DE TRABAJO**

Las empresas vendrán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, para la realización de sus faenas, ropa apropiada para una duración de seis meses y se entregara a los trabajadores, en los meses de Mayo y Noviembre, (las de verano e invierno respectivamente) de cada año. Aquellos trabajadores que por la índole de su trabajo precisasen el uso de botas, mandiles y guantes deberán tenerlas dispuestas para ser utilizadas.

Asimismo se pondrá a disposición del personal que trabaje a la intemperie, prendas impermeables o chubasqueros que resguarden de las inclemencias del tiempo. Dichas prendas del personal habitual de la empresa serán personales e intransferibles.

Para el personal de trabajo en canteras se facilitará el impermeable con refuerzo de abrigo. Las empresas están obligadas a proporcionar a todos los trabajadores el equipo de seguridad necesario acorde con su puesto de trabajo, y según las disposiciones legales vigentes, y éste tendrá la obligación de utilizarlo bajo su exclusiva responsabilidad.

A los trabajadores de nueva contratación, el equipo tanto de seguridad, como las prendas de trabajo personal, les serán entregadas por la empresa, el día en que este comience a prestar sus servicios.

Las prendas de trabajo y demás equipos de seguridad serán de uso obligatorio y habitual, sin que puedan ser alteradas, recortadas, cortadas o añadidas por elementos distintos de los entregados, ni utilizadas fuera del centro de trabajo, pudiendo ser objeto de sanción disciplinaria conforme al incumplimiento realizado. Deberán ser consultados los delegados de prevención, respecto del material a utilizar por los trabajadores.

* PLUS DE ARTILLERO

Los trabajadores que desempeñen la función de manejo de explosivos y preparación de cargas explosivas percibirán, además de las retribuciones correspondientes a su categoría profesional, una prima de 60 céntimos de euro por día efectivo de trabajo. No pudiendo realizar esta función aquellos trabajadores que no estén debidamente acreditados y cualificados para dicho fin.

* SUBVENCION AL CESTO

Las empresas se obligan a abonar la cantidad de 1'5 euros, por día efectivo de trabajo, a todos los trabajadores de canteras, en concepto de subvención parcial del cesto de comida.

Para el abono de esta ayuda, la empresa exigirá al trabajador la presentación del correspondiente justificante de caja por haber realizado la comida en los comedores construidos en la zona del centro de trabajo a tal fin, quedando exonerada la empresa del pago de dicha cantidad si no se realiza la comida en los comedores, si no existieran éstos y el trabajador realizara la comida en la cantera también se abonará dicha subvención.

Esta cantidad es incompatible con la media dieta.

* PRIMA DE PRODUCCION

Se pacta un plus de producción del 2% del Salario Base para todas las categorías profesionales. El importe de dicho plus será cotizable a la Seguridad Social.

* JUBILACIÓN

Se reconocen tres clases de jubilación:

A. Jubilación voluntaria Anticipada:

· Las empresas facilitaran la documentación necesaria a los trabajadores, según lo dispuesto en el artículo 1º del Real Decreto 2366/1984, de 26 de diciembre, sobre la reducción de la edad mínima de jubilación a que se refiere el artículo 21 del Estatuto del Minero, aprobado por Real Decreto 3255/1983, de 21 de diciembre, para el supuesto de concurrencia de determinadas circunstancias de penalidad, toxicidad, peligrosidad o insalubridad, en el desempeño de determinados puestos de trabajo, será de aplicación a los TRABAJADORES POR CUENTA AJENA DE LA MINERÍA, incluidos en el ámbito del citado Estatuto del Minero y no comprendidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de la Minería del Carbón, en los términos y condiciones establecidos en el Capítulo I del mencionado Real Decreto 2366/1984

· Adecuar la tabla de construcción en función de la utilización de los coeficientes reductores.

B. Jubilación anticipada a los sesenta y cuatro años como medida de fomento de empleo:

· Se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1194/85, de diecisiete de julio.

C. Jubilación forzosa:

· Como política de fomento de empleo y por necesidades del mercado de trabajo en el sector y con independencia de las dos modalidades de jubilación a que se refieren los apartados inmediatamente precedentes, se establece la jubilación forzosa a los 65 años de edad, salvo pacto individual e contrario, de los trabajadores que no tengan cubierto el periodo mínimo legal de carencia para obtenerla.

Se acuerda que por parte de ambas representaciones se realicen las gestiones oportunas ante la Dirección General de Minas con la finalidad de conseguir la calificación de penosidad en determinados puestos de trabajo de las industrias del mármol (cortabloques, etc.). También ante el Colegio de Ingenieros de Minas a efectos de posibles informes. Todo lo anterior para la consecución de jubilación anticipada de trabajadores en iguales condiciones legales que los del sector de minas.

*** SALARIOS :**

En cuanto al salario, para cada categoría las empresas garantizarán como mínimo la percepción del salario anual de convenio por la jornada efectiva de trabajo sea cual fuese el sistema retribuido acordado con cualesquiera de sus trabajadores.

COMISION DE SEGUIMIENTO:

Se crea una Comisión de seguimiento del presente Acuerdo compuesta por un máximo de 4 miembros que sean designados por mitad por cada una de las partes firmantes. Las decisiones de dicha Comisión se adoptan en todo caso por unanimidad y tendrán para quienes afecta el presente acuerdo, la misma eficacia que éste.

La Comisión de seguimiento tendrán las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento el cumplimiento de este Acuerdo.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Acuerdo.
- c) A instancia de alguna de las partes mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las mismas y a solicitud de ellas, arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Acuerdo.
- d) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Acuerdo, o se deriven de lo estipulado en su texto.

Por lo demás las partes se remiten a lo previsto en las Disposiciones Adicionales primera, segunda y tercera del presente Convenio Colectivo.

RELACION DE CATEGORIAS PROFESIONALES DEL SECTOR DEL MARMOL Y LA PIEDRA NATURAL DE LA REGION DE MURCIA QUE SE INCLUYEN EN LOS SIGUIENTES NIVELES:

Nivel y Denominación

Nivel I: Cargos de alta dirección.

Nivel II: Personal Titulado Superior.

Nivel III: Personal titulado medio; Jefe de administración.

Nivel IV: Encargado general de fabrica; Encargado general de cantera.

Nivel V: Jefe de administración de 2ª; Delineante superior.

Nivel VI: Oficial administrativo de 1ª; Encargado de taller; Delineante de 1ª.

Nivel VII: Encargado de cantera; Viajante; Delineante de 2ª.

Nivel VIII. a): Encargado de sección o línea; Conductor palista; Oficial administrativo de 2ª

Nivel VIII. b) Oficiales de 1ª de oficio: Artillero; Cantero de 1ª; Chofer de camión; Oficial 1ª mecánico o electricista; Polvorista.

Nivel IX. a): Auxiliar Administrativo.

Nivel IX. c) Oficiales de 2ª de oficio: Cortabloques; Grúas; Carretillas o máquinas carretillas; Telares; Disco puentes y Torpedos; Terminaciones de trabajos especiales; Pulidor; Cantero de 2ª; Máquinas manuales de disco; Barrenero martillo neumático; Máquinas corte de sierra; Embalajes; Oficial 2ª mecánico o electricista,

Nivel X Ayudantes: Ayudante de pulidor; Clasificador; Reforzadores de tabla; Empastadores; Ayudante; Guarda; Hilo de diamante; Torretas perforadoras.

Nivel XI: Peón especializado; Flejadores; Colocadores de losa en cinta.

Nivel XII: Peón; Aprendices mayores de 18 años.

Nivel VIII: Aprendices menores de 18 años.

OBSERVACIONES

1. Cuando un trabajador realice con asiduidad el trabajo de, al menos, dos de las categorías reseñadas en el Nivel IX.c, se le aplicara la categoría y salarios del Oficial de 1ª Nivel VIII.b

2. La permanencia del trabajador en las categorías de Cortabloques, durante el periodo de un año, supondrá, automáticamente, el reconocimiento de la categoría y salarios del Oficial de 1º Nivel VIII.b

Las partes, conscientes de la complejidad en la aplicación de las distintas categorías reseñadas al nivel adecuado, manifiestan que, de futuro, alguna o algunas de ellas podrán ser reasignadas a nivel distinto, superior o inferior del reconocido en el presente acuerdo vista la experiencia en su aplicación.

ANEXO XI

EMPRESA: _____
 TRABAJADOR: _____
 CATEGORÍA: _____

De conformidad con lo estipulado en el artículo 27 del Convenio del Sector de la Construcción de la Región de Murcia, suscrito con fecha ____ de ____ de 200_ , de común acuerdo con la empresa , el trabajador aceptará prestar sus servicios en el centro de trabajo « _____ » a partir de ____ de ____ de 200_.

Y para que así conste ambas partes firman el presente acuerdo en _____ a _____ de _____ de 200_ .

El trabajador

La empresa

ANEXO XII

NOTIFICACIÓN DE SUBCONTRATA EN LA ACTIVIDAD DE CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS

La empresa _____ con domicilio en _____, CIF O NIF: _____, y Código de cuenta de cotización a la Seguridad Social _____, notifica a la empresa _____, domiciliada en _____, a la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de _____, que con fecha _____, ha subcontratado los trabajos de _____ en la obra de _____ sita en _____, con la empresa _____ domiciliada en _____, CIF o NIF _____, y Código de cuenta de cotización a al Seguridad Social _____ en la que , la últimamente citada empresa, tiene previsto emplear un número aproximado de _____ trabajadores por cuenta ajena con las categorías y especialidades de: _____.

En _____, a ____ de _____ de _____

FIRMA Y SELLO

Fdo.:

DNI.:

(Por duplicado)