

CONVENIO COLECTIVO. CONSTRUCCIÓN.
(BOP 11/05/1993; Vigencia: 01/01/1993 al 31/12/1996)

Visto el texto del Convenio colectivo del sector de la Construcción, suscrito por la Comisión negociadora, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y del Real Decreto 1033/1984, de 11 de abril, sobre transferencias de funciones a la Comunidad Autónoma de Canarias, esta Dirección Territorial, acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro Oficial de Convenios colectivos de esta Dirección Territorial, con notificación a la Comisión negociadora.

Segundo.—Depositar el texto original del mismo en el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (S.E.M.A.C.), de esta Dirección Territorial de Trabajo.

Tercero.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la provincia.

TEXTO DEL CONVENIO

CAPÍTULO I
Normas generales

Artículo 1. **Ámbito territorial.**— El presente Convenio colectivo será de aplicación en toda la provincia de Las Palmas, quedando incluidos en el mismo todos los centros de trabajo radicados en la provincia, aun cuando la sede o domicilio social de la empresa radique fuera del término provincial.

Artículo 2. **Ámbito funcional.**— El presente Convenio colectivo regula las relaciones laborales de las empresas y sus trabajadores del sector de la Construcción, que estén comprendidas en el Convenio general del sector de la Construcción.

Artículo 3. **Ámbito personal.**— Se regulan por el presente Convenio las relaciones laborales entre las empresas dedicadas al sector de la Construcción y sus trabajadores.

Se exceptúan de su aplicación el personal a que se refieren los artículos 1.º, apartado 3.c) y 2.º, apartado 1.º a) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. **Ámbito temporal.**— Este Convenio entrará en vigor el día 1.º de enero de 1993 y regirá hasta el 31 de diciembre de 1996.

La vigencia de las tablas salariales será, en todo caso, de un año, y siempre hasta el 31 de diciembre.

Artículo 5. **Denuncia y prórroga.**— La denuncia del presente Convenio podrá ser realizada por cualquiera de las partes firmantes con una antelación mínima de dos meses antes de su finalización, sin más requisitos que el escrito de comunicación a la autoridad laboral y a la otra parte.

Una vez denunciado el Convenio, quedarán sin efecto sus cláusulas obligacionales, continuando en vigor solamente las de contenido normativo, hasta tanto se logre un acuerdo sobre esta última materia, en cuyo caso perderá totalmente su vigencia.

Este Convenio, una vez vencido su término, se prorrogará automáticamente por períodos

anuales sucesivos, salvo que sea denunciado por alguna de las partes.

No obstante, al finalizar el primer año de su vigencia, y años sucesivos de prórroga, las partes firmantes deberán tener elaborada una nueva tabla salarial para regir durante el año siguiente, a cuyo efecto se reunirá un mes antes del vencimiento de cada año.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.— Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible, con inclusión de las tablas de rendimientos y salariales y, a efectos de su aplicación, serán considerados globalmente en su cómputo anual, no admitiéndose, por consiguiente, aplicación parcial de sus pactos.

En el supuesto de que la autoridad laboral, en uso de sus facultades, no aprobara alguno de los pactos contenidos en el presente Convenio, las partes negociadoras deberán reunirse en el plazo de 15 días desde la notificación de la resolución, con el fin de considerar si es válido por sí solo el resto del texto aprobado, o bien es necesaria nueva y total renegociación de todo el texto.

Artículo 7. Prelación de normas.— Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre empresas y trabajadores, con carácter preferente y prioritario a otras normas de carácter vigente, incluso en aquellas materias en las que las estipulaciones sean distintas de las previstas en la Convenio general del sector o en disposiciones generales, que se estimen compensadas en el conjunto de condiciones y mejoras establecidas en el presente Convenio, aplicándose, no obstante, como derecho supletorio, el Estatuto de los Trabajadores el Convenio general del sector y la Ordenanza Laboral de la Construcción en lo que se halle vigente.

En el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de los pactos contenidos en el Convenio general del sector, o dicho Convenio en su totalidad, las partes signatarias de este Convenio provincial se comprometen a reunirse dentro de los 15 días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente al efecto de renegociar la materia o materias concretas afectadas por dicha resolución o, en su caso, el Convenio en su totalidad.

Artículo 8. Garantías personales.— Se respetarán las condiciones personales que superen lo pactado en el presente Convenio, aplicando en todo momento las más favorables para el trabajador.

Artículo 9. Compensación.— Las condiciones retributivas de trabajo que se establecen en el presente Convenio compensarán y absorberán, en el cómputo anual, las existentes en las empresas afectadas por este Convenio a la entrada en vigor de éste, cualquiera que fuera su naturaleza y el origen de las mismas.

Artículo 10. Absorción.— Las mejoras retribuidas y de condiciones de trabajo que se establezcan en el futuro por disposición legal o convencional, sólo tendrán eficacia y se aplicarán cuando, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que las fijadas en este Convenio.

Artículo 11. Comisión mixta de interpretación.— Se constituye una Comisión mixta de interpretación, arbitraje y vigilancia del presente Convenio, presidida por la persona que la Comisión, en su momento, designe.

Serán vocales de la misma cuatro representantes de los trabajadores y cuatro de los empresarios, designados respectivamente por las centrales sindicales intervinientes y por la Asociación de Empresarios firmante.

Será secretario un vocal de la Comisión que será nombrado para cada sesión, teniendo en cuenta que tanto el cargo de presidente como el de secretario, recaerán una vez entre los representantes de las centrales sindicales y la siguiente entre los representantes de la Asociación de Empresarios.

Dichos cargos se designarán al final de cada sesión.

Los acuerdos de la Comisión se tomarán por mayoría.

Cada parte firmante del Convenio podrá designar los suplentes que sean necesarios.

Artículo 12. Funciones de la Comisión mixta de interpretación.— 1. Sus funciones serán las siguientes:

- Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- Arbitraje de la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio o de los supuestos previstos concretamente en su texto y sus anexos.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- Denunciar el incumplimiento del Convenio.
- Subsanan posibles errores de cálculo en las tablas salariales adjuntas.
- Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio o vengan establecidas en su texto.

2. Las funciones de esta Comisión mixta no obstruirán, en ningún caso, el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en la Ley, en la forma y con el alcance regulado en ella.

3. Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión mixta de interpretación de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que dicha Comisión emita dictamen a las partes discrepantes.

4. La Comisión mixta se reunirá obligatoriamente cada tres meses como mínimo y siempre y cuando alguna de las partes lo solicite.

Cuando una parte desee utilizar de alguno de los supuestos contemplados en los apartados anteriores, hará llegar a los miembros de la Comisión mixta de interpretación, con una antelación de quince días, documentación suficiente que contendrá como mínimo:

- a) Exposición del problema o conflicto.
- b) Argumentación.
- c) Propuesta de solución.

5. La C.M.I. atenderá a los conflictos o problemas planteados a través de los organismos de las organizaciones firmantes del Convenio.

CAPITULO II Condiciones de trabajo

SECCIÓN 1.ª CONTRATACIÓN

Artículo 13. Contrato para trabajo fijo de obra.— Es el contrato que tiene por objeto la realización de una obra o trabajo determinados y se formalizará siempre por escrito.

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

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

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

El cese de los trabajadores "fijos de obra" por terminación de los trabajos propios de su oficio y categoría, deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación de 15 días naturales. No obstante, el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de la liquidación correspondiente al cese.

2. No obstante lo anterior, previo acuerdo entre las partes, el personal fijo de obra podrá prestar servicios a una misma empresa y en distintos centros de trabajo de una misma provincia durante un período máximo de 3 años consecutivos sin perder dicha condición y devengando los conceptos compensatorios que correspondan por sus desplazamientos.

En este supuesto, la empresa deberá comunicar por escrito el cese al trabajador antes de cumplirse el período máximo de 3 años fijado en el párrafo anterior; cumplido el período máximo de 3 años, si no hubiere mediado comunicación escrita del cese, el trabajador adquirirá la condición de fijo de plantilla. En cuanto al preaviso del cese, se estará a lo pactado en el supuesto primero.

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

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

En los supuestos primero, segundo y tercero se establece una indemnización por cese del 4,5

por ciento calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio devengadas durante la vigencia del contrato.

El trabajador que quiera causar baja voluntaria antes de la comunicación del empresario del cese de los trabajos para los que fue contratado, deberá comunicárselo a éste con una antelación mínima de diez días.

El incumplimiento por parte del trabajador del deber de preaviso o su dimisión, antes del vencimiento del término pactado en el contrato, dará derecho a la empresa para descontar de la liquidación correspondiente a las pagas de vencimiento anual y a la indemnización por resolución del contrato, el importe correspondiente a los días de demora en la notificación del preaviso.

Artículo 14. Otras modalidades de contratación.— Los trabajadores que formalicen otros contratos de los regulados en los Reales Decretos 1989/1984 y 2104/1984, o normas que los sustituyan, tendrán derecho, una vez finalizado el contrato correspondiente por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización por conclusión del 7 por ciento, si la duración hubiera sido inferior a 181 días, y del 4,5 por ciento, si la duración hubiera sido igual o superior a 181 días, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato.

Estos contratos se formalizarán siempre por escrito.

Artículo 15. Documentos de afiliación a la Seguridad Social.— Se conviene que las empresas vendrán obligadas a facilitar a los trabajadores que ingresen o cesen a su servicio, una fotocopia de "alta" o "baja" en la Seguridad Social.

La entrega del "alta" o "baja" se efectuará dentro de los diez días siguientes al de su tramitación en el I.N.S.S.

Artículo 16. Finiquitos.— No obstante lo establecido en el Convenio general del sector, todos los finiquitos que se suscriban con ocasión del cese de un trabajador, se harán por escrito y en impreso-modelo unificado que deberá ser facilitado necesariamente por la Asociación de Empresarios de la Construcción de la provincia de Las Palmas.

Los modelos de finiquitos serán previamente visados por la Dirección Territorial de Trabajo o por las Oficinas de Empleo de INEM, quienes consignarán la fecha cumplimentando la diligencia obrante al pie del mismo, a los únicos efectos de constatar la inexistencia de la firma del trabajador.

Los ejemplares que se sometan a visado deberán ser originales y no necesitarán estar cumplimentados en cuanto a los datos económicos de la liquidación, sino que se limitarán a consignar el nombre de la empresa y el del trabajador, y la fecha del contrato.

La validez temporal de dicha diligencia se limitará a los 30 días naturales siguientes al visado. De no ajustarse a lo regulado en el presente artículo, no tendrá carácter liberatorio.

En cumplimiento de lo establecido en la Ley 2/1991, de 7 de enero, el empresario, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

SECCIÓN 2.ª MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Artículo 17. Movilidad geográfica.— Las empresas podrán desplazar a su personal a otros centros de trabajo distintos de aquél en que presten sus servicios durante cualquier plazo de tiempo, fundamentando dicho desplazamiento en razones técnicas, organizativas, de producción o de contratación.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 18. Preaviso y ejecutividad de la orden de desplazamiento.— Si el desplazamiento es de duración inferior a un año, el empresario deberá preavisar por escrito al trabajador con una antelación mínima de tres días, haciendo constar las condiciones y duración prevista del desplazamiento, si el desplazamiento es de duración superior a un año, el preaviso será de 15 días para la incorporación inicial del trabajador al nuevo puesto, sin perjuicio de que realice a su conveniencia el traslado de familia, muebles y enseres, a cuyos efectos el empresario facilitará y costeará los viajes necesarios a su localidad de origen.

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

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

Artículo 19. Descanso.— 1. Por cada tres meses de desplazamiento continuado, sin posibilidad de pernoctar en el lugar de residencia habitual, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborales retribuidos en dicho lugar, sin computar como tales los de viaje, cuyos billetes, o su importe, serán de cuenta del empresario.

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

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

Artículo 20. 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 trabajo ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.

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

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

4. Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento, el trabajador afectado tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual y no le fuera suministrada por la empresa y pueda pernoctar en 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 personal que tenga derecho a dietas conforme a lo establecido en la presente sección, percibirá 2.300 pesetas por cada día en concepto de dieta completa, o 681 pesetas en concepto de media dieta, en su caso sin distinción de categoría o nivel. Estas cantidades tienen carácter de mínimo, pudiendo ser incrementadas, por acuerdo con la empresa, cuando la cuantía del gasto así lo exija.

Téngase en cuenta que para el año 2008 por BOP de las Palmas de 4 de abril de 2008, la dieta asciende a 21,77 euros y la media dieta a 6,46 euros.

Para los años anteriores la cuantía de la dieta y media dieta ha sido establecida:

- Para el año 2007 por BOP de las Palmas de 9 de noviembre de 2007, la dieta asciende a 20,61 euros y la media dieta a 6,11 euros.

- Para el año 2006 por Resolución de 11 de julio de 2006 (BOP de las Palmas de 11 de agosto), la dieta asciende a 19,77 euros y la media dieta a 5,86 euros.

- Para los años 2005 y 2004 por BOP de las Palmas de 22 de julio de 2005, la dieta asciende a 19,23 euros y la media dieta a 5,70 euros.

- Para el año 2004 por BOP de las Palmas de 13 de agosto de 2003, la dieta asciende a 18,48 euros y la media dieta a 5,48 euros.

- Para el año 2003 por BOP de las Palmas de 14 de noviembre de 2003, la dieta asciende a 17,88 euros y la media dieta a 5,30 euros.

- Para el año 2002 por BOP de las Palmas de 4 de octubre de 2002, la dieta asciende a 17,39 euros y la media dieta a 5,16 euros.
- Para el año 2001 por Resolución de 15 de marzo de 2001 (BOP de las Palmas de 11 de abril), la dieta asciende a 2.813 pesetas y la media dieta a 835 pesetas.
- Para el año 2000 por Resolución de 27 de diciembre de 1999 (BOP de las Palmas de 17 de enero de 2000), la dieta asciende a 2.747 pesetas y la media dieta a 815 pesetas.
- Para el año 1999 por Resolución de 28 de julio de 1999 (BOP de las Palmas de 16 de agosto), la dieta asciende a 2.679 pesetas y la media dieta a 7950 pesetas.
- Para el año 1998 por Resolución de 16 de julio de 1998 (BOP de las Palmas de 14 de agosto), la dieta asciende a 2.619 pesetas y la media dieta a 777 pesetas.
- Para el año 1996 por Resolución de 25 de junio de 1996 (BOP de las Palmas de 19 de julio), la dieta asciende a 2.560 pesetas y la media dieta a 760 pesetas.
- Para el año 1995 por BOP de las Palmas de 8 de mayo de 1995, la dieta asciende a 2.460 pesetas y la media dieta a 730 pesetas.
- Para el año 1994 por BOP de las Palmas de 5 de agosto de 1994, la dieta asciende a 2.360 pesetas y la media dieta a 700 pesetas.

Artículo 21. Locomoción.— 1. Los trabajadores que, con autoridad de la empresa, utilicen vehículos de su propiedad en los desplazamientos al centro de trabajo, tendrán derecho a percibir 18 pesetas, como mínimo, por kilómetro recorrido, durante la vigencia de este Convenio, si bien la empresa podrá en cualquier momento, retirar la autorización, facilitando al propio tiempo, al trabajador, medio de transporte mecánico suficiente y adecuado.

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

Téngase en cuenta que para los años 2005 y 2004 por BOP de las Palmas 22 de julio de 2005, el plus de kilometraje asciende a 0,21 euros por kilómetro.

Para los años anteriores la cuantía del kilometraje ha sido establecido:

- Para el año 2001 por Resolución de 15 de marzo de 2001 (BOP de las Palmas de 11 de abril), el kilometraje asciende a 26 pesetas por kilómetro.
- Para el año 1996 por Resolución de 25 de junio de 1996 (BOP de las Palmas de 19 de julio), el kilometraje asciende a 21 pesetas por kilómetro.
- Para el año 1995 por BOP de las Palmas de 8 de mayo de 1995, el kilometraje asciende a 20 pesetas por kilómetro.

Artículo 22. Condiciones en el centro de llegada o destino.— 1. El personal desplazado quedará vinculado a la jornada, horario de trabajo y calendario vigente en la obra o centro de trabajo de llegada. No obstante, en el supuesto de que la jornada de trabajo correspondiente al

centro de origen fuese inferior a la del de llegada, se abonará el exceso como horas extraordinarias que no computarán para el límite del número de horas.

2. La dieta o media dieta, en su caso, a percibir por el personal desplazado, será la que corresponda de acuerdo con el Convenio colectivo provincial del lugar de llegada.
3. El trabajador desplazado deberá facilitar, en cuanto de él dependa, su inscripción en el libro de matrícula de nuevo centro de trabajo, así como cuantos restantes trámites fuesen precisos en orden a la regulación de su nueva situación.

Artículo 23. Obras de larga extensión.— 1. Son aquéllas en las que el lugar de prestación del trabajo resulta variable a lo largo de un determinado territorio o zona, bien sea mediante tajos continuos o discontinuos, pudiendo abarcar varios términos municipales, pero de tal modo que, a efectos técnicos y de organización empresarial, formen parte de una única unidad estructural.

2. La prestación de actividad laboral a lo largo de cualesquiera de los tajos o centros de trabajo integrantes de esta modalidad de obras, no constituye desplazamiento en sentido técnico, por lo que tales supuestos están excluidos del régimen jurídico previsto en la presente sección, si bien el tiempo invertido en esa modalidad dentro de la obra se computará como trabajado.
3. No obstante lo establecido en el apartado anterior, si como consecuencia de la prestación de servicios en estas obras, el trabajador no pudiera pernoctar en el lugar de su residencia habitual, devengará el derecho a la percepción de dieta completa, así como a ser resarcido por la empresa de los gastos de viaje de ida y vuelta al lugar específico de trabajo.

Artículo 24. Traslado de centro de trabajo.— 1. El traslado total o parcial de las instalaciones que no exija cambio de residencia habitual a los trabajadores afectados, será facultad del empresario, previo informe, en su caso, de los representantes legales de los trabajadores, que deberán emitirlo en un plazo de 15 días, a partir de aquél en que se les haya notificado la decisión correspondiente.

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

Artículo 25. Residencia habitual.— 1. Se entenderá por residencia habitual del trabajador la del domicilio o residencia que, con tal carácter, haya señalado éste, lo que es preceptivo, al ingresar en la empresa, debiendo comunicar a ésta los cambios que se produzcan al respecto durante la vigencia del correspondiente contrato de trabajo.

2. Los cambios de residencia habitual del trabajador que se produzcan durante el transcurso de la relación laboral, y que no se hayan comunicado por éste a su empresa, no producirán ningún efecto en relación con las disposiciones de este Convenio y demás normativa que sea de aplicación.
3. Los cambios de residencia habitual del trabajador, que no vengán obligados por decisiones de su empresa, no darán lugar, por sí solos, a derecho o compensación alguna a su favor, aunque, como es preceptivo, le deban ser comunicados a ésta.

SECCIÓN 3.ª JORNADA, HORARIO Y VACACIONES

Artículo 26. Jornada laboral.— La jornada laboral máxima para el presente Convenio será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, equivalentes, en cómputo anual, a 1.784 horas para el año 1993; 1.776 horas para los años 1994, 1995, y 1.768 horas para el año 1996.

El cómputo de la jornada se efectuará de modo que, tanto al comienzo como al final de la misma, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado al mismo.

La jornada laboral se realizará de lunes a viernes, distribuyendo su horario en la forma que, libre y legalmente, se acuerde en cada empresa.

Se exceptúan del anterior horario, las empresas dedicadas al comercio mayoritario y exclusivista de materiales de la construcción, para los cuales se establecerá un horario de lunes a sábado.

En atención a las distintas condiciones climatológicas que puedan darse sobre las diversas ubicaciones de los centros de trabajo, se pacta expresamente la distribución variable de la jornada ordinaria máxima anual, sin que en ningún caso se puedan sobrepasar nueve horas ordinarias diarias de trabajo efectivo.

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

En el anexo I de este Convenio, se incluye el calendario laboral para 1993.

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

Artículo 27. Prolongación de la jornada.— El trabajo de los operarios con funciones de mantenimiento y reparación de instalaciones o maquinaria, necesarias para la reanudación o continuidad del proceso productivo, así como del personal que ponga en marcha o cierre el trabajo de los demás, podrá prolongarse durante el tiempo necesario, sin que el exceso sobre la jornada ordinaria se compute como horas extraordinarias, debiendo abonarse, como mínimo, la prorrata del valor de la hora extraordinaria de trabajo.

Artículo 28. Excepciones a la jornada.— Se exceptúan del régimen de aplicación de la jornada ordinaria pactada con carácter general en el presente Convenio:

- Los encargados, porteros y guardas que disfruten en su lugar de trabajo de casa-habitación, así como los vigilantes que tengan asignado el cuidado en un lugar o terreno acotado con casa y habitación dentro de él, siempre y cuando no se les exija una vigilancia constante, cuya jornada podrá ampliarse hasta doce horas diarias, con derecho a un descanso de cuatro horas, incluyéndose en el mismo el correspondiente a la comida.

- Los porteros, guardas y vigilantes no comprendidos en el supuesto anterior, es decir, que no disfruten en su trabajo de casa-habitación, podrán trabajar setenta y dos horas semanales, remunerándose a prorrata del salario Convenio de la jornada anual vigente, y sólo se aplicará el recargo de horas extraordinarias a que hace mención el artículo 52, sobre las que excedan de las aludidas setenta y dos horas.

- Los trabajos de limpieza de alcantarillas, colectores u otros conductos tóxicos o su construcción, si no son a cielo abierto, no podrán tener una jornada laboral superior a treinta y cuatro horas semanales, distribuidas de lunes a viernes.

- Los trabajos en pozos con profundidad superior a cinco metros, o en túneles en labores de ensanche o avance en longitud superior a siete metros, no podrán tener una duración superior a treinta y cuatro horas semanales, distribuidas de lunes a viernes.

- Los trabajos que se efectúen en fango o medio húmedo, que alcance los diez centímetros de altura, no podrán tener una duración superior a las seis horas diarias, salvo que se facilite al trabajador equipo adecuado, en cuyo caso podrá elevarse la jornada a siete horas diarias.

La jornada reducida, cuyo cómputo semanal se fija en los apartados anteriores, se abonará como si se trabajase la jornada normal fijada en este Convenio.

Además de lo que se regula en este artículo, se tendrá siempre en cuenta lo que establezcan las normas sobre seguridad e higiene en el trabajo, acerca de los descansos, paradas, intermedios y cualesquiera otras medidas.

Artículo 29. Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.— Cuando, por la existencia de circunstancias excepcionales de penosidad, peligrosidad, insalubridad o toxicidad, la realización de la jornada ordinaria de trabajo constituyera un riesgo especial para la salud de los trabajadores, sin que exista inobservancia de la normativa aplicable, ni sea procedente la paralización de la actividad, y sea imposible reducir dichas circunstancias, aun empleando las medidas de protección o prevención adecuadas, la jornada laboral de los trabajadores afectados por dichas circunstancias se reducirá a treinta y cuatro horas de trabajo efectivo.

Se considerará un puesto de trabajo excepcionalmente penoso, peligroso, insalubre o tóxico, todo aquel que así sea declarado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene y la autoridad laboral.

Este artículo sustituye en su totalidad cualquier plus económico que pudiera estar establecido legal o convencionalmente.

Artículo 30. Nocturnidad.— Los trabajadores que se vean obligados a trabajar el turno de noche tendrán una jornada de 39 horas de trabajo efectivo, distribuidas de lunes a viernes, finalizando la jornada en la madrugada del sábado.

Quedan exceptuados de esta jornada especial por nocturnidad los trabajadores que efectúen su trabajo en tres turnos rotativos, pero no el plus del 25 por ciento que reconoce el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 31. Vacaciones.— 1. El personal afectado por el presente Convenio, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales de duración, iniciándose, en cualquier caso, su disfrute, en día laborable.

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

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

4. A efectos de devengo de vacaciones se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad laboral transitoria, sea cual fuere su causa. No obstante, dado que el derecho al disfrute de vacaciones caduca con el transcurso del año

natural, se perderá el mismo si al vencimiento de éste el trabajador continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia entre la retribución de vacaciones y la prestación de I.L.T.

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

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

7. Los trabajadores que tengan hijos en edad escolar, tendrán preferencia a disfrutar de las vacaciones en época coincidente con las vacaciones escolares de sus hijos.

La simple coincidencia de unas mismas fechas de disfrute durante varias anualidades no consolida su derecho adquirido.

8. Todas las empresas elaborarán en el primer trimestre de cada año, en concierto con los representantes de los trabajadores, un calendario de vacaciones en el que se fijarán las fechas en que cada trabajador disfrutará su período de vacaciones, que será hecho público al través de tablón de anuncios.

En caso de disconformidad con el apartado anterior, el trabajador podrá reclamar ante la Jurisdicción Social, poniéndolo en conocimiento de los representantes de los trabajadores.

9. La liquidación de las vacaciones podrá efectuarse al comienzo o al final de las mismas, a opción del trabajador, percibiendo la cantidad fija establecida en las tablas salariales incluidas en el anexo II del presente Convenio, más la antigüedad correspondiente, en su caso, por los días laborales comprendidos dentro del período de vacaciones disfrutado, o la parte proporcional de aquélla cantidad que resulte en el supuesto contemplado en el apartado 2 de este artículo.

El trabajador que trabaje a destajo percibirá, además, el promedio de los incentivos que resultan de los 3 últimos meses efectivamente trabajados anteriores a su disfrute.

SECCIÓN 4.ª LICENCIA Y EXCEDENCIAS

Artículo. 32. Licencias.— 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 encuentran vinculados de forma expresa a la prestación efectiva de la actividad laboral, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- Quince días naturales en caso de matrimonio, pudiendo solicitar licencia no retribuida a partir de los quince días y con un máximo de quince días naturales más. El trabajador deberá avisar con veinte días de antelación cuando menos, a la fecha de la boda.

- Siete días naturales en caso de nacimiento de hijos.

- Tres días naturales en caso de enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijos -incluidos los del cónyuge habidos en anterior matrimonio-, hijos políticos, nietos, padres, suegros, hermanos, cuñados y abuelos. En caso de desplazamiento fuera de la isla, el plazo será de cinco días dentro del archipiélago canario, y de siete días fuera de él. Esta licencia podrá ampliarse a petición del trabajador a dos días más, sin derecho a retribución.

- Por el tiempo indispensable para acudir al sepelio, en caso de fallecimiento de tíos y tíos políticos. Por acuerdo entre la empresa y el trabajador podrá ampliarse este plazo, sin derecho a retribución, cuando el trabajador deba desplazarse fuera del ámbito de la provincia.

- Dos días por traslado del domicilio habitual, y tres días si es fuera de la población de residencia del trabajador.

- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

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 25 por ciento de las horas laborables en un período de 3 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.

- En los términos establecidos legal o convencionalmente para realizar funciones sindicales.

- El día del examen y la víspera del mismo, si fuera laborable para exámenes en centro oficial o privado reconocido.

- Por lactancia de un hijo menor de nueve meses, la mujer trabajadora tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre, en caso de que ambos trabajen.

Artículo 33. Participación en las negociaciones de Convenios colectivos.— A los Delegados sindicales o cargos de relevancia nacional y provincial de las centrales reconocidas en el contexto del presente Convenio, implantadas nacionalmente, y que participan en las Comisiones de Convenios colectivos manteniendo sus vinculaciones como trabajadores en activo de alguna empresa, les serán reconocidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores, y durante el transcurso de la antedicha negociación y siempre y cuando la empresa se encuentre afectada por las negociaciones en cuestión.

La retribución será la media del mes anterior efectivamente trabajado.

Artículo 34. Formación profesional.— Para su promoción y formación profesional el trabajador tendrá preferencia para la elección de turno de trabajo, en el supuesto de que sea éste el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional y, en caso de discrepancias, intervendrán los representantes de los trabajadores (Comité de empresa, Delegado de personal o Delegado sindical).

Asimismo, tendrá derecho a permiso con reserva de puesto de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional, así como en su caso, a la adecuación de la jornada ordinaria de trabajo para tal finalidad.

La concesión de tales reservas y permisos requerirá la justificación de la asistencia a los cursos de que se trate, con un grado de aprovechamiento adecuado.

Artículo 35. Excedencia voluntaria.— El trabajador con, al menos, una antigüedad en la

empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente conservará sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya, que hubieran o se produjeran en la empresa.

Artículo 36. Excedencia forzosa.— La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad, se concederá por la designación o elección para un cargo político o sindical a nivel de Estado, provincia o municipio, que imposibilite la asistencia al trabajo.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en su cargo.

Artículo 37. Excedencia por nacimiento de hijo.— Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha del nacimiento de éste.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado período le sea computado a efectos de antigüedad. Finalizado el mismo, y hasta la terminación del período de excedencia, serán de aplicación, salvo pacto colectivo o individual en contrario, las normas que regulan la excedencia voluntaria.

Artículo 38. Maternidad.— En el supuesto de parto, la mujer trabajadora tendrá derecho a la suspensión del contrato, con una duración de 16 semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de hasta 4 de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad, la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de 9 meses, la suspensión tendrá una duración máxima de 8 semanas contadas a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

Si el hijo adoptado es menor de 5 años, y mayor de 9 meses, la suspensión tendrá una duración máxima de 6 semanas.

En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

SECCIÓN 5.ª ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 39. Organización del trabajo.— La organización técnica y práctica del trabajo con sujeción a las normas y orientaciones de este Convenio y de las disposiciones legales, es

facultad exclusiva de la Dirección de la empresa, estando el trabajador obligado a realizar el trabajo convenido bajo dicha Dirección o de la persona que ésta designe.

Artículo 40. Rendimientos normales.— Los trabajadores afectados por este Convenio se obligan a prestar sus servicios laborales con el rendimiento normal, a cuyo efecto, y a fin de que se conozcan con precisión los volúmenes y niveles de las distintas unidades de trabajo que se realizan por las empresas afectadas por dicho Convenio, se acuerda incluir como anexo del mismo las cien tablas de rendimientos con arreglo a los mismos criterios seguidos en aquéllas y conforme a lo que se acuerde en el artículo siguiente.

Los rendimientos fijados en dichas tablas de rendimientos serán los mínimos que debe rendir cada trabajador, considerándose como disminución voluntaria del rendimiento en el trabajo, el no alcanzar los rendimientos previstos en aquéllas, salvo causa justificada y suficientemente demostrada.

Una vez confeccionadas las tablas aprobadas por la Comisión serán remitidas a la Dirección Territorial de Trabajo para su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad, entrando en vigor desde la fecha de su publicación.

No obstante, se establece un período de adaptación de 30 días, siguientes a la publicación de cada tabla, durante los cuales las empresas no podrán imponer sanción alguna por no alcanzarse los rendimientos mínimos establecidos en aquéllas.

Las tablas de rendimientos que deben aplicarse en cada momento serán notificadas por escrito personalmente a los trabajadores que deban emplearse en dichos trabajos con una antelación mínima de 48 horas al inicio de los trabajos objeto de las mismas.

Artículo 41. Comisión técnica paritaria de estudio y fijación de niveles normales de productividad.— Con el fin de estudiar y confeccionar las referidas tablas de rendimientos, así como sus modificaciones y fiscalizar su cumplimiento, se constituye una Comisión técnica paritaria de productividad, compuesta por tres representantes de cada una de las partes firmantes de este Convenio, entre las cuales se elegirá un presidente y un secretario, y cuyas facultades serán las siguientes: 1.º Estudiar y confeccionar las cien tablas de rendimientos no aprobadas hasta la fecha, fijando los niveles mínimos de productividad correspondientes y composición de cuadrillas.

2.º Adecuar en cada momento, rectificándolas en su caso, las tablas de rendimientos vigentes según las variaciones de las condiciones específicas y características de esta provincia, tanto en lo relativo a la composición de las cuadrillas como en lo relativo a la cuantificación de los rendimientos previstos en las mismas.

3.º Controlar y desarrollar los criterios de aplicabilidad de las tablas de rendimientos, y su cumplimiento por los afectados por ellas.

4.º Entender y resolver sobre las reclamaciones que se efectúen por los trabajadores o empresas sobre la aplicación o interpretación de las tablas de rendimientos aprobadas.

La Comisión se reunirá cuantas veces sean precisas, a petición de las partes y, para que sus acuerdos sean vinculantes, deberán ser tomados por mayoría absoluta de sus miembros.

En caso de no obtenerse acuerdo, ambas partes se someterán, con carácter obligatorio, a un arbitraje ante el Colegio Oficial de Arquitectos de Canarias o ante el Colegio Oficial de Ingenieros de Obras Públicas de Canarias, a quienes se reconoce competencia necesaria en la materia y quien habrá de resolver en el plazo máximo de un mes sobre el tema controvertido, siendo vinculante su decisión para ambas partes.

Los acuerdos que se adopten por esta Comisión serán comunicados a la Comisión nacional de productividad creada en el Convenio general del sector.

Artículo 42. Partes de trabajo.— El trabajador, en aquellas empresas donde así lo tuvieran establecido, o se establezca de acuerdo con los trabajadores, vendrá obligado a redactar y firmar un parte de trabajo diario o semanal. En caso de discrepancias sobre el trabajo deberán intervenir los representantes legales de los trabajadores (Delegado de personal, Comité de empresa o Delegado sindical).

En caso de impedimentos excepcionales para la redacción del mencionado parte, éste será redactado por o en presencia de un representante del trabajador y del trabajador mismo.

El parte lo facilitará la empresa y contendrá como mínimo los siguientes apartados:

- Nombre de la empresa.
- Sección.
- Nombre del trabajador.
- Horario de trabajo.
- Observaciones, alegaciones e incidencias.
- Producción.

Igualmente, será de obligación, donde se haga parte de trabajo, que las empresas entreguen copia al trabajador con el visto bueno del representante de la empresa.

SECCIÓN 6.ª PRENDAS Y HERRAMIENTAS DE TRABAJO

Artículo 43. Prendas de trabajo.— Las empresas deberán entregar al personal obrero que emplee en sus obras, dentro de los quince primeros días del comienzo de la prestación de sus servicios, la ropa de trabajo adecuada a su actividad, consistente en una cazadora y pantalón, o buzo, a opción del trabajador, procurándose la uniformidad del personal del mismo centro de trabajo. Estas prendas se renovarán al menos una vez al año, o antes, si dicha ropa resultara inservible por causa no imputable al trabajador.

El trabajador vendrá obligado a utilizar las referidas prendas durante su permanencia en el centro de trabajo, a su conservación y limpieza, y a su devolución a la empresa, si su permanencia en el centro de trabajo fuera inferior a seis meses.

Artículo 44. Herramientas de trabajo.— Las empresas están obligadas a facilitar a los trabajadores las herramientas de mano adecuadas y necesarias para la realización de su trabajo. Por su parte, los trabajadores quedan obligados a hacer un buen uso de dichas herramientas, así como a su limpieza, conservación y devolución a la empresa al finalizar el trabajo para el que fueron entregadas, o en todo caso, al término de la jornada laboral.

CAPITULO III Seguridad e higiene

Artículo 45. Seguridad e higiene en el trabajo.— El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene.

El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene.

En la inspección y control de dichas medidas que sean de observancia obligada por el empresario, el trabajador tiene derecho a participar por medio de sus representantes legales en el centro de trabajo, si no se cuenta con órganos o centros especializados competentes en la materia a tenor de la legislación vigente.

El empresario está obligado a facilitar una información práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene a los trabajadores que contrata, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros, ya sea con servicios propios, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes.

El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar prácticas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo.

Los órganos internos de la empresa competentes en materia de seguridad y, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores en el centro de trabajo, que aprecien una probabilidad seria y grave de accidente con inobservancia de la legislación aplicable en la materia, requerirán al empresario por escrito para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo. Si la petición no fuese atendida en un plazo de dos días laborales, se dirigirán a la autoridad competente; ésta, si apreciase las circunstancias alegadas, mediante resolución fundada, requerirá al empresario para que adopte las medidas de seguridad apropiadas o que suspenda sus actividades en la zona o local de trabajo, o con el material en peligro. También podrán ordenar, con los informes técnicos precisos, la paralización inmediata del trabajo en aquel lugar o sección donde se estime un riesgo grave de accidente.

Si el riesgo de accidente fuese inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por decisión del 75 por ciento de los representantes de los trabajadores en empresas con procesos discontinuos y de la totalidad de los mismos en aquellas empresas cuyo proceso sea continuo. Tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual, en 24 horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

Artículo 46. Reconocimiento médico.— Será obligatorio que todos los trabajadores sean sometidos a un reconocimiento médico una vez al año, con notificación de los resultados obtenidos.

Todos los trabajadores vendrán obligados a someterse a reconocimiento médico previo a su incorporación a la empresa.

Por su parte, las empresas vendrán obligadas a exigir del trabajador la realización de tal reconocimiento como requisito previo a su incorporación a las mismas.

Tanto la realización de los reconocimientos médicos previos, como la de los periódicos, en aquellas empresas que no cuenten con servicio médico propio, deberán ser concertadas con el Gabinete del Instituto Nacional de Seguridad de la provincia, o con las Mutuas Patronales.

En el caso de los gruistas, barrenistas y operarios de maquinaria de levantamiento de tierras, por tratarse de oficios de especial riesgo, el reconocimiento médico deberá incluir las siguientes pruebas:

- Gruistas: Vértigo y vista.
- Barrenistas: Silicosis.

- Operarios de maquinaria de movimientos de tierras: Oído, aparato locomotor, vista y silicosis.

Se estudiará la forma de evitar la repetición de reconocimientos médicos a un mismo trabajador en un mismo año.

Independientemente de la normativa legal vigente en materia de seguridad e higiene, las empresas que tengan un centro de trabajo con más de 20 trabajadores y éste se encuentre a más de 8 kilómetros de un centro hospitalario o asistencial, vendrán obligadas a formar a un trabajador en un centro especializado para que pueda prestar los primeros auxilios en caso de accidente. Este cursillo se realizará en jornada de trabajo y se considerará permiso retribuido.

CAPITULO IV

Comisión territorial de la Fundación Laboral de la Construcción

Artículo 47. Constitución de la Comisión territorial de la Fundación Laboral de la Construcción en la provincia de Las Palmas.— En desarrollo y cumplimiento de lo establecido en los Estatutos y en el Reglamento de Funcionamiento de la Fundación Laboral de la Construcción, las organizaciones sindicales y empresariales del sector de la Construcción de la provincia de Las Palmas, pertenecientes a la patronal y sindicatos firmantes del Convenio general del sector y que han constituido la Fundación Laboral de la Construcción, vienen a constituir la Comisión territorial de la provincia de Las Palmas, estableciendo su composición y funciones.

Artículo 48. Objeto.— En base a lo establecido en los artículos 32 y 33 de los Estatutos y 35.1 del Reglamento, ambos de la Fundación Laboral de la Construcción, se constituye la Comisión territorial de la misma en la provincia de Las Palmas, que, aún careciendo de personalidad jurídica propia, ejercerá en la provincia de Las Palmas las funciones y facultades que se señalan de acuerdo con los Estatutos y el Reglamento.

Artículo 49. Ámbito de actuación.— El ámbito de actuación de la Comisión territorial de la provincia de Las Palmas será todo el territorio que compone la provincia de Las Palmas.

Artículo 50. Facultades y funciones de la Comisión territorial.— De acuerdo con lo establecido en el artículo 36 del Reglamento de Funcionamiento de la Fundación Laboral de la Construcción, la Comisión territorial de la provincia de Las Palmas, dentro de su ámbito territorial, ejercerá las facultades y funciones siguientes:

1. Nombrar, a propuesta de las organizaciones firmantes del Convenio general del sector de la Construcción, los representantes de cada una de ellas en la Comisión territorial que se crea, de acuerdo con los puestos que se fijan en el siguiente artículo del presente Convenio.
2. Ostentar la representación de la Fundación ante las Administraciones Públicas y demás corporaciones, organismos y entidades, tanto de derecho público como privado, del ámbito territorial de la provincia de Las Palmas.
3. Elaborar el plan de actuación de la Fundación Laboral de la Construcción a desarrollar en el ámbito de la provincia de Las Palmas, en función de las necesidades y el presupuesto disponible.

Artículo 51. Organos de gobierno.— La Comisión territorial de la Fundación Laboral de la Construcción en Las Palmas se constituye en Junta Rectora y Comisión permanente.

La Junta Rectora se compone de diez miembros, representantes, cinco de FEMCA-U.G.T. y FECOMA-CC.OO., y cinco de A.E.C.

La Comisión permanente está compuesta por ocho miembros de entre los representantes que componen la Junta Rectora, cuatro de A.E.C. y cuatro de FEMCA-U.G.T. y FECOMA-CC.OO.

El Presidente de la Junta Rectora será elegido por los representantes de A.E.C. y los dos vicepresidentes lo serán, uno por FEMCA-U.G.T. y el otro por FECOMA-CC.OO. El presidente y los vicepresidentes lo serán a su vez de la comisión permanente.

CAPITULO V

SECCIÓN 1.ª NORMAS GENERALES

Artículo 52. Salarios.— Se establecen en el anexo II las tablas de salarios correspondientes a los trabajadores de Construcción y Obras Públicas (A) y del Comercio de la Construcción (B). Los salarios recogidos en estas tablas son los que se aplicarán según corresponda.

- Estructura salarial. El salario mensual estará compuesto por: Salario base, que es el que se establece para las distintas categorías en el anexo número II de acuerdo con sus respectivos niveles y cuyo importe no será afectado por la revisión anual del salario mínimo interprofesional, salvo que, en el cómputo anual y en su conjunto, las percepciones totales del trabajador resulten inferiores a dicho S.M.I. El salario base se liquidará por todos los días naturales de cada mes, exceptuando el período de vacaciones.

Plus de asistencia, en la cuantía que se indica en el anexo número II. Se liquidará por días hábiles o de trabajo según tabla anexa.

Antigüedad, cuyos importes se incluyen en el anexo número III, de acuerdo con el artículo 54 de este Convenio.

Composición de la nómina mensual. La nómina mensual estará formada por los siguientes conceptos:

- El jornal base del trabajador por los días naturales de cada mes, exceptuando el período de vacaciones.
- El plus de asistencia, por los días de trabajo y asistencia al mismo.
- El plus de distancia y transporte, por los días de trabajo y asistencia al mismo.
- El importe correspondiente a la antigüedad, según tabla anexa número III.

Cualquier otro que se establezca legalmente y no sea compensable ni absorbible.

- Pago de salarios: El salario se calcula mensualmente para todos los trabajadores comprendidos dentro del ámbito de este Convenio, y se abonará por períodos vencidos. La liquidación de los mismos se efectuará en día laborable, dentro de los cinco primeros días del mes siguiente al que corresponda el mismo y dentro de la jornada normal.

La empresa vendrá obligada, no obstante, a conceder anticipos semanales o quincenales a los trabajadores que lo soliciten, hasta un máximo de un

90 por ciento de la cantidad correspondiente a cada período.

Las empresas quedan autorizadas para pagar los haberes de los trabajadores mediante talones bancarios, transferencias o ingresos en las respectivas cuentas bancarias de aquéllos, a opción de los mismos, sin que las empresas tengan que abonar cantidad alguna por el

tiempo que los trabajadores empleen en dicho cobro, salvo que la entrega del talón se efectúe fuera de la jornada laboral, en cuyo caso el trabajador tiene derecho al pago del tiempo que emplee en dicho cobro, como horas extraordinarias, previa justificación.

Cuando no exista entidad bancaria contra la que se libere el talón, en el lugar donde radique el domicilio del trabajador y de la empresa, ésta vendrá obligada a sufragar los gastos de transporte hasta la oficina de Banca más próxima al mismo y el regreso. Igualmente, los gastos bancarios que se deriven de la confirmación del pago, serán a cargo de la empresa, previa justificación del trabajador de los extremos aludidos.

En caso de transferencias bancarias o ingresos en cuentas, éstas deberán hacerse con tiempo suficiente para que el trabajador disponga de los importes en su cuenta bancaria en los plazos establecidos en este apartado.

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 53. Cláusula de garantía salarial.— En el supuesto de que el incremento anual del I.P.C. registre al 31 de diciembre de 1993 un incremento superior al porcentaje del 4,95 por ciento, se efectuará una revisión salarial sobre el exceso de dicha cifra, afectando a los conceptos siguientes: salario base, gratificaciones extraordinarias, retribución por vacaciones, pluses salariales y extrasalariales, horas extraordinarias, dietas y medias dietas.

La revisión se llevará a cabo una vez que se constate oficialmente por el Instituto Nacional de Estadística el I.P.C. real de 1993 y, cuando proceda, se abonará con efectos del 1 de enero de dicho año. Tal revisión servirá de base de cálculo para la negociación salarial de 1994.

Artículo 54. Antigüedad.— Con los límites que establece el artículo 25, apartado 2, del Estatuto de los Trabajadores y con un límite especial de un máximo de dos bienios y cuatro quinquenios para las industrias derivadas del cemento, se establece un complemento de antigüedad computándose para su cálculo el tiempo desde la fecha de ingreso en la empresa, incluido el período de prueba, así como el tiempo trabajado en prácticas o en formación, si el trabajador se incorpora a la empresa sin solución de continuidad, abonándose dos bienios y, a contar de éstos, quinquenios con los indicados límites.

El importe de cada bienio y de cada quinquenio, es el que se señala en el anexo III de este Convenio, y que se abonará mensualmente por los días efectivamente trabajados, así como por los días hábiles comprendidos en el período de vacaciones.

Esta congelación queda limitada a las bases de aplicación, no así a los porcentajes por aumento de años de servicio.

A efectos informativos y de cálculo, en el sector de la Construcción rige el siguiente cuadro de evolución de la antigüedad:

Años cumplidos en la empresa	Calificación de la antigüedad
2 años	1 bienio
4 años	2 bienios
9 años	2 bienios y 1 quinquenio

14 años	2 bienios y 2 quinquenios
19 años	2 bienios y 3 quinquenios
24 años	2 bienios y 4 quinquenios

Y así sucesivamente.

Artículo 55. Complementos retributivos.— 1. Plus de asistencia: Con objeto de estimular la puntualidad, asistencia y permanencia en la empresa durante la jornada de trabajo, se establece un plus salarial que, para cada categoría, se especifica en el anexo II.

El plus salarial se liquidará por los días hábiles o de trabajo.

La falta no justificada de asistencia al trabajo durante cualquier día de la semana, se penalizará con la pérdida del plus de asistencia correspondiente a dicha semana, en la parte que de la suma de dicho plus y del salario base de este Convenio, exceda del salario mínimo interprofesional, asimilándose a una falta de asistencia no justificada, tres faltas de puntualidad en la semana.

A efectos de clarificar lo anteriormente expuesto, se aporta el siguiente ejemplo, conforme a las cuantías vigentes en 1993, referido a un trabajador con categoría profesional de peón y una ausencia injustificada en una semana de 5 días laborales:

- S.M.I. correspondiente a una semana:

$$1.951 \times 7 = 13.657 \text{ pesetas.}$$

- Salario base Convenio correspondiente a una semana:

$$2.007 \times 7 = 14.049 \text{ pesetas.}$$

- Plus de asistencia correspondiente a esa semana (con una ausencia):

$$532 \times 4 = 2.128 \text{ pesetas.}$$

- Penalización:

$$(14.049 + 2.128) - 13.657 = 2.520 \text{ pesetas.}$$

Al ser esta cantidad superior al plus de asistencia correspondiente a dicha semana, la cuantía de la penalización será ésta última, es decir, 2.128 pesetas.

Se entiende por falta justificada aquella que se produzca por vacaciones, enfermedad o accidente con baja médica y cualquier otra que dé derecho a licencias especificadas en el

artículo 32 del presente Convenio, debidamente justificadas.

2. Plus de distancia y transporte: Se establece un suplemento extrasalarial, denominado plus de distancia y transporte, con objeto de compensar al trabajador de los gastos de locomoción desde su domicilio hasta el centro de trabajo habitual, que le será abonado por los días hábiles efectivamente trabajados, en la cuantía que se especifica en el anexo II de este Convenio.

A efectos de mitigar, en un momento de crisis del sector como el actual, el incremento en los costes laborales que supondría la adaptación de la cuantía de este plus a los límites establecidos en el Convenio general del sector, las partes acuerdan la congelación de la cuantía de dicho plus durante el período de vigencia de este Convenio. A estos efectos, la parte de los incrementos salariales de los años 1994, 1995 y 1996, correspondiente al plus de transporte, se aplicará al resto de los conceptos de las tablas salariales de este Convenio.

Dado el carácter compensatorio de dicho plus, no se computará ni será tenido en cuenta para el abono de las indemnizaciones por despido, cese, enfermedad, accidente, vacaciones, licencias o permisos, pagas extraordinarias, paga de marzo, ni en las horas extraordinarias.

Artículo 56. Gratificaciones extraordinarias.— Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad, con cuantía equivalente a la fijada para cada categoría laboral en el anexo II.

El importe de las gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad se abonarán a los trabajadores antes del 10 de julio la denominada de verano y del 15 de diciembre la de Navidad.

Para los trabajadores en régimen de trabajo con incentivos, las pagas anteriores se calcularán según el promedio que les corresponda como destajistas o en trabajos a prima, a tarea o convenido, que se obtendrán hallando la media diaria obtenida por la jornada normal durante los tres meses anteriores al abono de las citadas gratificaciones.

Mediante acuerdo entre empresas y trabajadores, podrán prorratearse las gratificaciones por semanas o meses.

Estos acuerdos se consignarán necesariamente por escrito y tendrán una duración de un año, pudiendo ser renovada a iniciativa del trabajador.

A los trabajadores que cesen o ingresen durante el año, se les abonará la parte que les corresponda, en prorrateo semestral, a cuyo efecto la gratificación de verano se contará de enero a junio, y la de Navidad de julio a diciembre.

Artículo 57. Horas extraordinarias.— 1. Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales, manteniendo así el criterio establecido en acuerdos anteriores.

2. Excepcionalmente, se acuerda lo siguiente:

- Para las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.

- Para las horas extraordinarias necesarias por ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

3. La realización de horas extraordinarias, conforme establece el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente.

La Dirección de la empresa notificará mensualmente al Comité de empresa, a los Delegados de personal y Delegados sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias, en función de lo pactado.

4. Los respectivos importes de las horas extraordinarias para cada nivel y categoría son los señalados en el anexo II de este Convenio, abonándose, las del 75 por ciento, por las realizadas en jornada laboral, y las del 100 por ciento, por las trabajadas en jornada festiva, entendiéndose por esta última las que se efectúen en días no laborables o en horas nocturnas, excepto en aquellas empresas que tengan autorizado el trabajo por turnos.

5. En función del objetivo de empleo antes señalado, y de experiencias internacionales en esta materia, 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 este apartado, las horas extraordinarias compensadas no se computarán a los efectos de los límites fijados para las mismas en la legislación vigente y en el Convenio general del sector.

SECCIÓN 2.ª MEJORA DE LA ACCIÓN PROTECTORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Artículo 58. Indemnizaciones.— Se establecen las siguientes indemnizaciones para todos los trabajadores afectados por este Convenio:

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

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

- 3.000.000 pesetas, en 1993.

- 3.500.000 pesetas, en 1994.

- 4.000.000 pesetas, en 1995.

- 4.500.000 pesetas, en 1996.

Estas cantidades percibidas serán siempre computables a efectos de cualquier otra indemnización que la empresa se viera obligada a abonar por disposición expresa de cualquier resolución judicial, civil o penal, que se dictase como consecuencia del accidente, salvo en los casos de recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad.

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

Artículo 59. Complemento de hospitalización.— En caso de accidente laboral ocurrido en el centro de trabajo y en horario de trabajo y que dé lugar a la hospitalización del trabajador que

sea fijo de obra o de plantilla, por un período superior a cinco días, la empresa viene obligada, a partir del primer día de hospitalización, y hasta la finalización de la asistencia de la Seguridad Social y, en todo caso, hasta una duración máxima de seis meses, siempre que el contrato de trabajo continúe vigente, a una compensación equivalente al 25 por ciento de la base reguladora de la prestación de I.L.T. del trabajador accidentado, sin incluir en dicha base el prorrateo de las pagas extraordinarias.

Para tener derecho a este complemento, los trabajadores deberán haber sido internados con cargo a la asistencia sanitaria de la Seguridad Social y mantener su condición de beneficiario del subsidio antes mencionado, debiendo éstos acreditar ante las empresas, el período en que hayan permanecido internados mediante certificación expedida por la institución hospitalaria correspondiente.

Si durante la vigencia de este Convenio se incrementara el porcentaje de subsidio a cargo de la Seguridad Social por encima del 75 por ciento actualmente vigente, se reducirá en la misma cuantía el complemento a cargo de la empresa, de forma que en ningún caso se supere el 100 por ciento de la base de cálculo del subsidio.

Artículo 60. Ayuda económica complementaria.— A los trabajadores que acrediten tener a su cargo uno o más hijos disminuidos, y perciban las ayudas legalmente establecidas, las empresas se obligan a aumentarles en 5.000 pesetas mensuales por cada hijo o beneficiario reconocido en este estado, la pensión que actualmente perciban de la Seguridad Social.

Esta ayuda es complementaria e independiente de la pensión que por el mismo concepto se reciba de la Seguridad Social, aunque se cobrará en iguales condiciones y normas que las fijadas para éstas, es decir, se ha de estar dado de alta en la empresa el último día de cada mes, percibiéndose el mes completo.

Téngase en cuenta que para el año 1996 por Resolución de 25 de junio de 1996 (BOP de las Palmas de 19 de julio), la minusvalía por hijo asciende a 5.200 pesetas.

CAPITULO VI

Derechos sindicales

Artículo 61. Derecho de representación y de reunión de los trabajadores.— Se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Dada la movilidad del personal del sector de la Construcción, y de conformidad con el artículo 69.1 del Estatuto de los Trabajadores, se pacta que la antigüedad mínima en la empresa para ser elegible miembro del Comité de empresa o Delegado de personal queda reducida a 3 meses.

Las horas de crédito mensual de que puedan disponer los miembros del Comité de empresa o los Delegados de personal en cada centro de trabajo para el ejercicio de sus funciones de representación, podrán ser acumuladas mensualmente en uno o varios de sus componentes, sin que esta acumulación pueda superar individualmente las 80 horas al mes.

CAPITULO VII

Jubilación

Artículo 62. Jubilación voluntaria anticipada.— En cuanto a la jubilación anticipada se estará a la regulación legal y reglamentaria vigente en cada momento.

Este artículo 62 ha sido redactado por el BOP de las Palmas de 13 de diciembre de 2002.

Artículo 63. Jubilación anticipada a los 64 años como medida de fomento de empleo.— Se estará a lo dispuesto al respecto en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

Artículo 64. Jubilación forzosa.— Como política de fomento del empleo y por necesidades del mercado de trabajo en el sector, y con independencia de las dos clases de jubilación a que se refieren los artículos inmediatamente precedentes, se establece la jubilación forzosa a los 65 años de edad, salvo pacto individual en contrario, de los trabajadores que tengan cubierto el período mínimo legal de carencia para obtenerla.

CAPITULO VIII Faltas y sanciones

Artículo 65. Clases de faltas.— Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas del sector se clasificarán atendiendo a su importancia, y en su caso, a su reincidencia, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 66. Faltas leves.— Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

10. Permanecer en zonas o lugares distintos de aquéllos en que realice su trabajo habitual sin causa que lo justifique, o sin estar autorizado para ello.
11. Encontrarse en el local de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral.
12. La inobservancia de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.
13. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
14. Distraer a sus compañeros durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves y justificadas por tiempo superior al necesario.
15. Usar el teléfono para asuntos particulares, sin la debida autorización.

Artículo 67. Faltas graves.— Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad en un mes, o hasta tres cuando el retraso sea superior a quince minutos, en cada una de ellas, durante dicho período, y sin causa justificada.
2. Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.
3. No prestar la diligencia o atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.
4. La simulación de supuestos de incapacidad laboral transitoria o accidente.
5. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.
6. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él como de otros trabajadores.
7. Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.
8. La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.
9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra o centro de trabajo, así como utilizar, para usos propios, herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.
10. La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo.
11. Proporcionar datos reservados o información de la obra o centro de trabajo o de la empresa a personas ajenas, sin la debida autorización para ello.
12. La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros de trabajo o para terceros.

13. No advertir inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien lo represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales.

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

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

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

Artículo 68. Faltas muy graves.— Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de tres meses o veinte durante seis meses.

2. Faltar al trabajo durante más de dos días al mes, sin causa o motivo que lo justifique.

3. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo durante el desarrollo de su actividad laboral.

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

5. La embriaguez o la toxicomanía habitual durante el trabajo, si repercuten negativamente en el mismo.

6. La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la empresa.

7. La competencia desleal.

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

9. La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.

10. El abuso de autoridad por parte de quien la ostenta.

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

12. La desobediencia continuada o persistente.

13. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.

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

15. El abandono del puesto de trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o

responsabilidad o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa, o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

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

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

Artículo 69. Sanciones. Aplicación.— 1. Las sanciones que las empresas pueden aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

A) Faltas leves:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación por escrito.

B) Faltas graves:

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

C) Faltas muy graves:

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

b) Despido.

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

a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.

b) La categoría profesional del mismo.

c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

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

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

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

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

Disposiciones finales

Artículo 70. Compromiso de erradicación del intrusismo.— Conscientes las organizaciones sindicales y empresarial firmantes, de la problemática que tiene planteada el sector de la Construcción, derivada de las diversas manifestaciones de competencia desleal, todas, naturalmente, claras infracciones de legalidad, hacen expresa declaración de compromiso de colaboración en la erradicación de esa economía sumergida. En particular, las organizaciones firmantes vigilarán el cumplimiento de la práctica del finiquito y, especialmente, del abuso legal de la figura del "autónomo".

Para general conocimiento, se precisa informe de lo siguiente:

1. El trabajador por cuenta ajena obligatoriamente debe estar dado de alta en el Régimen General de la Seguridad Social.

2. La subcontratación de tareas es algo perfectamente reglamentario pero, en cualquier caso, la empresa contratante viene obligada en el terreno de lo laboral, a controlar las cotizaciones al Régimen General de la Seguridad Social de la empresa contratada en relación con los trabajadores de ésta segunda (artículo 42 Estatuto de los Trabajadores.)

Es asimismo necesario, realizar contrato escrito de naturaleza mercantil, especificándose la labor a realizar, el recibo del Impuesto de Actividades Económicas y el documento de calificación empresarial.

3. Cualquier empresa puede contratar servicios con otra y, por tanto, puede contratar con una empresa cuyo empresario esté asegurado en el Régimen Especial de Autónomos y que, a su vez, tenga o no trabajadores (éstos siempre asegurados en el Régimen General de la Seguridad Social).

4. Lo que no puede hacer una empresa es contratar con varios empresarios (todos ellos afiliados al Régimen de Autónomos, con o sin trabajadores a su cargo), para la realización de una misma tarea, porque hay presunción de que se está encubriendo simplemente una relación laboral por cuenta ajena. Tal situación podría quedar directa o indirectamente afectada por lo dispuesto en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores. (Cesión de mano de obra).

5. Cuanto antecede viene fundamentado en el principio general de unidad de obra, que es lo que podría motivar la subcontratación a una empresa, pero no a varias empresas y, sobre todo, debe tenerse siempre presente que la relación laboral (empresa-trabajador por cuenta ajena) se presume existente entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización de otro, y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquél y que, por tanto, la prueba en contra, correspondería a los interesados.

6. El trabajador asalariado tiene las condiciones de trabajo y salario fijadas a través del pacto con el cliente.

7. El incumplimiento de tales requisitos puede generar las siguientes responsabilidades:

- La persona que, autodenominándose "autónomo", no cumpla las condiciones exigibles, hace incurrir a la persona con quien contrata en responsabilidad solidaria de sus obligaciones, tanto frente a sus trabajadores, como frente a la Seguridad Social.

- El empresario que utilice a supuestos autónomos, puede verse obligado por la Administración o por la jurisdicción laboral a integrarlo en su propia plantilla, independientemente de otras responsabilidades.

Las organizaciones comparecientes se comprometen a unir sus esfuerzos para erradicar, o

reducir a límites tolerables, las diversas manifestaciones de intrusismo profesional y laboral que suceden en el sector de la Construcción, a través de la creación de la "Comisión mixta para el control del Intrusismo y del Fraude Laboral", que deberá elaborar un plan de actuación, y regular el procedimiento de colaboración con la Administración para la denuncia de las actividades fraudulentas.

Artículo 71. Paz laboral.— Durante la vigencia de este Convenio, las partes firmantes del mismo se obligan a no plantear ningún conflicto colectivo con el fin de cambiar o modificar lo pactado en el mismo.

A partir de la publicación de este Convenio, no se podrá negociar el establecimiento de cualquier concepto salarial que haya sido absorbido en las tablas salariales, que se incorporan como anexo II.

En caso de disconformidad será obligatoria la consulta a la Comisión mixta de interpretación.

Artículo 72. Cláusula especial de descuelgue.— Los porcentajes de incremento salarial establecidos en la tabla anexa no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los dos últimos ejercicios contables. Asimismo se tendrán en cuenta las previsiones para el año que se pretenda el descuelgue.

En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios. Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas, y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos, podrán utilizarse informes de auditores o censores de cuentas, atendiendo a las circunstancias y dimensión de las empresas.

En función de la unidad de contratación en la que se encuentran comprendidas las empresas que aleguen dichas circunstancias, deberán presentar ante la representación de los trabajadores la documentación precisa (balances, cuentas de resultados y, en su caso, informes de auditores o censores de cuentas) que justifiquen un tratamiento salarial diferenciado.

En este sentido, en las de menos de 25 trabajadores, y en función de los costos económicos que ello implica, se sustituirá el informe de auditores o censores jurados de cuentas por el de la Comisión mixta de interpretación del presente Convenio.

Tanto los representantes legales de los trabajadores como los miembros de la Comisión mixta de interpretación están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, guardando por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

ANEXO I
CALENDARIO LABORAL PARA EL SECTOR DE LA CONSTRUCCION DE LA
PROVINCIA DE LAS PALMAS 1993

Empresa Localidad,

Convenio colectivo general del sector de la Construcción (B.O.E. 20-V-1992) y Convenio

colectivo para el sector de la Construcción de la provincia de Las Palmas

Advertencias:

Las empresas deben confeccionar anualmente un calendario laboral que se exhibirá en sitio visible en cada centro de trabajo (R.D. 2001/1983 de 28 de julio).

Este calendario ya no se ha de presentar para su visado en la Dirección Provincial de Trabajo.

A las fiestas señaladas en el cuadro adjunto hay que añadir las dos que tienen carácter local para cada municipio, así como los cinco días declarados no laborables en el sector a efectos de ajustar el cómputo horario a la jornada laboral máxima establecida en el Convenio.

El tiempo de trabajo se computa de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo. El tiempo de bocadillo si existe, es por cuenta del trabajador salvo que se haya pactado lo contrario.

M O D E L O

Domingos: 52

Sábados: 52

Fiestas locales: 2

Vacaciones: 30 días naturales

Días laborales: 244.

Jornada anual: 1.784 horas.

Jornada semanal: 40 horas.

Festivos Convenio: 5

- 22 de febrero o víspera de carnaval.

- 11 de octubre.

- 7 de diciembre.

- 24 de diciembre.

- 31 de diciembre.

(Prevalecerán sobre estas fechas aquellas otras que de común acuerdo establezcan trabajadores y empresario para cada centro de trabajo).

Horario de trabajo

Horario normal:

Lunes, de a

Martes, de a

Confederación Canaria de Empresarios
Convenios colectivos

Miércoles, de a

Jueves, de a

Viernes, de a

Si no existen horarios especiales o trabajos a turnos incorporativos como anexo.

Aclaraciones

..... de de 199..

La empresa (firma y sello)

Téngase en cuenta que para el año 2011 la Resolución de 18 de enero de 2011 (BOP de Las Palmas de 4 de febrero) establece los siguientes acuerdos:

«1. Tomar como referencia, a efectos de vacaciones, el mes de agosto del año 2011, con una jornada laboral de 176 horas.

2. Que a tenor de lo previsto en el precepto convencional indicado y de acuerdo al párrafo anterior, la jornada compensable será de sesenta y dos (62) horas, para adecuarlas a las mil setecientas treinta y ocho (1738) horas previstas en el Convenio General para el 2011, lo que equivale a 7 días laborales y 6 horas, que serán compensados a razón de Salario Base y Plus de Asistencia.

3. Qué, a tal propósito, las partes convienen en fijar, para su efectiva compensación, un total de cinco (5) días en fechas concretas, y los 2 días y seis horas restantes a compensar según los criterios que se indican a continuación; a saber:

Fijar como días no laborales y compensados a razón de Salario Base y Plus de Asistencia, los días 7 de enero; 7 de marzo o víspera de carnaval del municipio que corresponda; 9 de septiembre; 31 de octubre y 7 de diciembre.

Que, restando aún 2 días y 6 horas, compensables a estos efectos, a razón de Salario Base y Plus de Asistencia, se conceden como «días libres» cuya concreta determinación tendrá lugar, bien preavisando con al menos 72 horas al empresario para su disfrute, o bien añadiéndolos a sus vacaciones anuales. Como excepción a esta regla, las partes convienen que estos días no podrán ser disfrutados acumulándolos a otros días festivos, excepto cuando exista pacto expreso en contrario entre la empresa y el/los trabajador/es.

No obstante no estará en ningún caso prohibida, ni limitada en modo alguno, la acumulación de estos días al fin de semana (sábados y domingos), bien con disfrute coincidente con un viernes, o bien con un lunes.

Para los trabajadores cuyo contrato de trabajo finalice antes del 31 de diciembre de 2011, les serán compensados mediante su abono en sus respectivas liquidaciones, en la parte proporcional que corresponda.

Además, las empresas y los representantes de los trabajadores podrán distribuir los días indicados en este pacto en días diferentes a los referidos, debiendo en tal caso quedar expuestos en el calendario laboral de las mismas, o en acuerdo posterior que deberá ser registrado en la Dirección General de Trabajo.

Para el subsector de Comercio de la Construcción, y ante las dificultades que los mismos puedan tener, por las circunstancias de su actividad, para el disfrute de los siete (7) días

laborales y seis (6) horas distribuidos a lo largo del año, se acordarán los correspondientes días libres, bien preavisando con al menos 72 horas al empresario para su disfrute, o bien añadiéndolos a sus vacaciones anuales. Para los trabajadores de este subsector cuyo contrato finalice antes del 31 de diciembre de 2011, les serán compensados mediante su abono en sus respectivas liquidaciones, en la parte proporcional que corresponda.

4. Que el presente acuerdo entra en vigor desde el momento de la firma, independientemente de la fecha en la que se publique en el Boletín Oficial de la Provincia (BOP)».

Asimismo, para los años anteriores la jornada anual laboral ha sido establecida:

- Para el año 2010 en 1.738 horas (BOP de Las Palmas de 29 de enero de 2010).
- Para el año 2009 en 1.738 horas (BOP de Las Palmas de 16 de enero de 2009).
- Para el año 2008 en 1.746 horas (BOP de Las Palmas de 22 de febrero de 2008).
- Para el año 2007 en 1.746 horas (BOP de Las Palmas de 12 de enero de 2007).
- Para el año 2006 en 1.746 horas (BOP de Las Palmas de 28 de diciembre de 2005).
- Para el año 2005 en 1.748 horas (BOP de Las Palmas de 5 de enero de 2005).
- Para el año 2004 en 1.750 horas (BOP de Las Palmas de 12 de diciembre de 2003).
- Para el año 2003 en 1.752 horas (BOP de Las Palmas de 5 de febrero de 2003).
- Para el año 2002 en 1.756 horas por Resolución de 13 de febrero de 2002 (BOP de Las Palmas de 22 de marzo).
- Para el año 2001 en 1.756 horas por Resolución de 30 de enero de 2001 (BOP de Las Palmas de 21 de febrero).
- Para el año 2000 en 1.760 horas por Resolución de 27 de enero de 2000 (BOP de Las Palmas de 11 de febrero).
- Para el año 1999 en 1.760 horas por Resolución de 4 de marzo de 1999 (BOP de Las Palmas de 7 de abril).
- Para el año 1998 en 1.764 horas por Resolución de 11 de febrero de 1998 (BOP de Las Palmas de 13 de marzo).
- Para el año 1997 en 1.768 horas por Resolución de 17 de abril de 1997 (BOP de Las Palmas de 16 de mayo).
- Para el año 1996 en 1.768 horas por Resolución de 14 de febrero de 1996 (BOP de Las Palmas de 15 de marzo).
- Para el año 1995 en 1.776 horas por Resolución de 9 de enero de 1995 (BOP de Las Palmas del 27).
- Para el año 1994 en 1.776 horas por Resolución de 2 de marzo de 1994 (BOP de Las Palmas del 23).

ANEXO II

Este Anexo II ha sido redactado por la Revisión salarial BOP de las Palmas de 17 de septiembre de 2010.

REVISIÓN SALARIAL 2010 (1,5%)

TABLA SALARIAL «A» (CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS)

ACTA DE FECHA 27.09.10

Oficio/categoría	Retribu- c. diaria *335	Plus de asisten- cia *223	Plus de transp. *217	Gratific. verano *1	Gratific. diciembre *1	Vacacion es *1	Importe anual	Horas extras sin antigüedad	
								75%	100%
Titulados de grado superior									
(Sin remuneración fija)									
Titulado grado superior	25,42	76,49	6,79	2.610,44	2.610,44	2.524,66	34.869,94	30,83	35,23
Person. titul. grado medio									
Ayudante ingeniero	25,42	46,18	6,79	1.955,08	1.955,08	1.880,83	26.080,24	21,57	24,35
Ayudante técnico	25,42	46,18	6,79	1.955,08	1.955,08	1.880,83	26.080,24	21,57	24,35
Aparejador	25,42	46,18	6,79	1.955,08	1.955,08	1.880,83	26.080,24	21,57	24,35
Practicante ATS	25,42	25,17	6,79	1.525,85	1.525,85	1.451,59	20.107,20	15,55	17,71
Ayudantes de obras	25,42	25,17	6,79	1.525,85	1.525,85	1.451,59	20.107,20	15,55	17,71
Encargado general	25,42	24,29	6,79	1.525,85	1.525,85	1.451,59	19.910,28	15,55	17,71
Delineante proyectista	25,42	32,32	6,79	1.671,51	1.671,51	1.597,26	22.137,67	19,76	22,56
Delineante de 1. ^a	25,42	18,17	6,79	1.362,82	1.362,82	1.288,55	18.056,32	13,26	15,11
Delineante de 2. ^a	25,42	11,18	6,79	1.237,95	1.237,95	1.163,71	16.122,23	11,60	13,26
Calcador	25,42	8,77	6,79	1.184,72	1.184,72	1.110,45	15.426,06	10,94	12,51
Empleados administrativos									
Jefe de primera	25,42	46,27	6,79	1.950,68	1.950,68	1.876,43	26.087,41	30,18	34,50
Jefe de segunda	25,42	37,21	6,79	1.768,86	1.768,86	1.694,59	23.520,68	18,81	21,54
Oficial de primera	25,42	32,41	6,79	1.665,07	1.665,07	1.590,83	22.138,71	19,76	22,56
Oficial de segunda	25,42	20,09	6,79	1.410,44	1.410,44	1.336,19	18.627,00	14,08	16,10
Auxiliar administrativo	25,42	11,62	6,79	1.241,23	1.241,23	1.166,95	16.231,62	11,71	13,41
Telefonista	25,42	8,77	6,79	1.156,68	1.156,68	1.082,42	15.341,96	10,82	12,43
Operarios									
Encargado de obras	25,42	19,55	6,79	1.404,73	1.404,73	1.331,09	18.490,51	13,91	15,93
Jefe de taller	25,42	19,55	6,79	1.404,73	1.404,73	1.331,09	18.490,51	13,91	15,93
Capataz	25,42	16,50	6,79	1.349,67	1.349,67	1.275,40	17.645,65	13,09	14,98
Oficial de 1. ^a de oficio	25,42	11,93	6,79	1.253,18	1.253,18	1.178,93	16.335,40	11,87	13,57
Oficial de 2. ^a de	25,42	10,21	6,79	1.216,34	1.216,34	1.141,96	15.842,21	11,43	13,00

oficio									
Estibador	25,42	10,21	6,79	1.216,34	1.216,34	1.141,96	15.842,21	11,43	13,00
Barrenero	25,42	10,21	6,79	1.216,34	1.216,34	1.141,96	15.842,21	11,43	13,00
Adornista	25,42	10,21	6,79	1.216,34	1.216,34	1.141,96	15.842,21	11,43	13,00
Oficio/categoría	Retribu c. diaria *335	Plus de asisten cia *223	Plus de transp. *217	Gratific. verano *1	Gratific. diciembre *1	Vacacione s *1	Importe anual	Horas extras sin antigüedad	
								75%	100%
Oficial de 3. ^a de oficio	25,42	8,58	6,79	1.182,34	1.182,34	1.108,22	15.376,07	10,94	12,51
Ayudante de oficio	25,42	8,58	6,79	1.182,34	1.182,34	1.108,22	15.376,07	10,94	12,51
Peón especial	25,42	8,58	6,79	1.182,34	1.182,34	1.108,22	15.376,07	10,94	12,51
Peón ordinario	25,42	8,58	6,79	1.182,34	1.182,34	1.108,22	15.376,07	10,94	12,51
Personal de limpieza	25,42	8,58	6,79	1.158,09	1.158,09	1.083,86	15.303,22	10,54	11,18
Auxiliar técnico de obra	25,42	16,33	6,79	1.341,16	1.341,16	1.266,93	17.581,70	13,08	14,93
Auxiliar adminst. de obra	25,42	16,33	6,79	1.341,16	1.341,16	1.266,93	17.581,70	13,08	14,93
Listero	25,42	8,58	6,79	1.182,34	1.182,34	1.108,22	15.376,07	10,94	12,51
Almacenero	25,42	8,58	6,79	1.182,34	1.182,34	1.108,22	15.376,07	10,94	12,51
Almacenero de obra	25,42	8,58	6,79	1.182,34	1.182,34	1.108,22	15.376,07	10,94	12,51
Conserje	25,42	10,33	6,79	1.217,05	1.217,05	1.142,80	15.871,64	11,44	13,06
Vigilante —8 horas—	25,42	10,33	6,79	1.217,05	1.217,05	1.142,80	15.871,64	11,44	13,06
Ordenanza	25,42	10,33	6,79	1.217,05	1.217,05	1.142,80	15.871,64	11,44	13,06
Cobrador	25,42	10,33	6,79	1.217,05	1.217,05	1.142,80	15.871,64	11,44	13,06
Enfermero	25,42	10,33	6,79	1.217,05	1.217,05	1.142,80	15.871,64	11,44	13,06
Aspirantes	19,62	6,66	6,79	917,19	917,19	842,94	12.207,76	7,97	9,07
Pinches	19,62	6,66	6,79	917,19	917,19	842,94	12.207,76	7,97	9,07
Botones	19,62	6,66	6,79	917,19	917,19	842,94	12.207,76	7,97	9,07

REVISIÓN SALARIAL 2010 (1,5%)

COMERCIO DE LA CONSTRUCCIÓN

ACTA DE FECHA 27.09.10

Oficio/categoría	Retribu c. diaria *335	Plus de asisten cia *223	Plus de transp. *217	Gratific. verano *1	Gratific. diciembre *1	Vacacione s *1	Importe anual	Horas extras sin antigüedad	
								75%	100%
Técnicos titulados									
Titulado grado superior	25,42	76,28	6,79	2.610,44	2.610,44	2.536,18	34.757,44	30,18	34,49
Titulado grado medio	25,42	44,97	6,79	1.955,08	1.955,08	1.880,83	25.810,89	20,06	22,94
Practicante ATS	25,42	24,45	6,79	1.525,85	1.525,85	1.451,58	19.946,49	14,64	16,67
Personal									

administrativo									
Jefe personal	25,42	36,24	6,79	1.768,86	1.768,86	1.694,59	23.303,39	17,73	20,27
Contable administrativo	25,42	31,54	6,79	1.665,07	1.665,07	1.590,83	21.944,06	18,59	21,24
Aux. de caja mayor 18 años	25,42	12,91	6,79	1.241,23	1.241,23	1.166,95	16.519,07	10,82	12,42
Aprendiz o aux. Caja 17-18	25,42	11,19	6,79	1.037,38	1.037,38	963,15	15.522,79	8,43	9,65
Aprendiz o aux. Caja 16-17	25,42	6,55	6,79	985,21	985,21	911,07	14.331,97	10,13	11,53
Personal mercantil									
Jefe de compras	25,42	36,24	6,79	1.768,86	1.768,86	1.694,59	23.303,39	17,73	20,27
Jefe de ventas	25,42	36,24	6,79	1.768,86	1.768,86	1.694,59	23.303,39	17,73	20,27
Encargado general	25,42	24,45	6,79	1.525,85	1.525,85	1.451,58	19.946,49	14,64	16,67
Jefe de almacén	25,42	24,45	6,79	1.525,85	1.525,85	1.451,58	19.946,49	14,64	16,67
Jefe de sucursal	25,42	36,24	6,79	1.768,86	1.768,86	1.694,59	23.303,39	17,73	20,27
Encargado establecimiento	25,42	24,45	6,79	1.525,85	1.525,85	1.451,58	19.946,49	14,64	16,67
Intérprete	25,42	24,45	6,79	1.525,85	1.525,85	1.451,58	19.946,49	14,64	16,67
Jefe de taller	25,42	24,45	6,79	1.525,85	1.525,85	1.451,58	19.946,49	14,64	16,67
Profesional de primera	25,42	17,59	6,79	1.362,82	1.362,82	1.288,55	17.927,31	11,31	12,95
Profesional de segunda	25,42	10,75	6,79	1.204,25	1.204,25	1.130,00	15.926,04	10,94	12,51
Profesional de tercera	25,42	8,44	6,79	1.184,58	1.184,58	1.110,31	15.353,20	10,57	11,52
Capataz	25,42	18,95	6,79	1.405,93	1.405,93	1.331,71	18.359,98	13,09	15,00
Mozo especialista	25,42	10,14	6,79	1.217,05	1.217,05	1.142,80	15.828,63	10,75	12,31
Telefonista	25,42	8,44	6,79	1.156,68	1.156,68	1.082,44	15.269,55	10,20	11,69
Mozo y peón	25,42	10,14	6,79	1.217,05	1.217,05	1.142,80	15.828,63	10,75	12,31
Conserje	25,42	10,14	6,79	1.217,05	1.217,05	1.142,80	15.828,63	10,75	12,31
Cobrador	25,42	10,14	6,79	1.217,05	1.217,05	1.142,80	15.828,63	10,75	12,31
Vigilante	25,42	10,14	6,79	1.217,05	1.217,05	1.142,80	15.828,63	10,75	12,31
Limpiador-a	25,42	8,44	6,79	1.158,09	1.158,09	1.083,86	15.273,79	10,20	11,64
Viajante comisión sin	25,42	18,95	6,79	1.405,93	1.405,93	1.304,07	18.332,34	13,09	15,30
Viajante comisión con	25,42	14,28	6,79	1.335,50	1.335,50	1.304,07	17.150,29	11,94	13,67
Dependiente años 25	25,42	14,28	6,79	1.335,50	1.335,50	1.304,07	17.150,29	11,94	13,67
Dependiente 25 años	25,42	11,40	6,79	1.312,16	1.312,16	1.277,48	16.434,22	11,29	12,99
Dependiente mayor	25,42	17,18	6,79	1.359,74	1.359,74	1.278,08	17.820,14	12,62	14,37
Ayudante	22,43	10,14	6,79	1.183,35	1.183,35	1.109,09	14.724,45	9,83	11,22

REVISIÓN SALARIAL 2009 (3,5%)

TABLA SALARIAL «A» (CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS)

ACTA DE FECHA 27.09.10

Oficio/categoría	Retribu- c. diaria *335	Plus de asisten- cia *224	Plus de de transp. *217	Gratific. verano *1	Gratific. diciembre *1	Vacacion- es *1	Importe anual	Horas extras sin antigüedad	
								75%	100%
Titulados de grado superior									
(Sin remuneración fija)									
Titulado grado superior	24,95	75,36	6,79	2.571,86	2.571,86	2.487,35	34.344,75	30,37	34,71
Person. titulado grado medio									
Ayudante ingeniero	24,95	45,50	6,79	1.926,19	1.926,19	1.853,03	25.730,50	21,25	23,99
Ayudante técnico	24,95	45,50	6,79	1.926,19	1.926,19	1.853,03	25.730,50	21,25	23,99
Aparejador	24,95	45,50	6,79	1.926,19	1.926,19	1.853,03	25.730,50	21,25	23,99
Practicante ATS	24,95	24,80	6,79	1.503,30	1.503,30	1.430,14	19.825,03	15,32	17,45
Ayudantes de obras	24,95	24,80	6,79	1.503,30	1.503,30	1.430,14	19.825,03	15,32	17,45
Encargado general	24,95	23,93	6,79	1.503,30	1.503,30	1.430,14	19.630,28	15,32	17,45
Delineante proyectista	24,95	31,84	6,79	1.646,81	1.646,81	1.573,66	21.832,08	19,47	22,23
Delineante de 1. ^a	24,95	17,90	6,79	1.342,68	1.342,68	1.269,51	17.796,80	13,06	14,89
Delineante de 2. ^a	24,95	11,01	6,79	1.219,66	1.219,66	1.146,51	15.886,02	11,43	13,06
Calcador	24,95	8,64	6,79	1.167,21	1.167,21	1.094,04	15.197,73	10,78	12,33
Empleados administrativos									
Jefe de primera	24,95	45,59	6,79	1.921,85	1.921,85	1.848,70	25.738,36	29,73	33,99
Jefe de segunda	24,95	36,66	6,79	1.742,72	1.742,72	1.669,55	23.200,17	18,53	21,22
Oficial de primera	24,95	31,93	6,79	1.640,46	1.640,46	1.567,32	21.833,92	19,47	22,23
Oficial de segunda	24,95	19,79	6,79	1.389,60	1.389,60	1.316,44	18.361,83	13,87	15,86
Auxiliar administrativo	24,95	11,45	6,79	1.222,89	1.222,89	1.149,70	15.993,04	11,54	13,21
Telefonista	24,95	8,64	6,79	1.139,59	1.139,59	1.066,42	15.114,87	10,66	12,25
Operarios									
Encargado de obras	24,95	19,26	6,79	1.383,97	1.383,97	1.311,42	18.227,31	13,70	15,69
Jefe de taller	24,95	19,26	6,79	1.383,97	1.383,97	1.311,42	18.227,31	13,70	15,69
Capataz	24,95	16,26	6,79	1.329,72	1.329,72	1.256,55	17.391,60	12,90	14,76
Oficial de 1. ^a de oficio	24,95	11,75	6,79	1.234,66	1.234,66	1.161,51	16.095,62	11,69	13,37
Oficial de 2. ^a de oficio	24,95	10,06	6,79	1.198,36	1.198,36	1.125,08	15.608,70	11,26	12,81
Estibador	24,95	10,06	6,79	1.198,36	1.198,36	1.125,08	15.608,70	11,26	12,81
Barrenero	24,95	10,06	6,79	1.198,36	1.198,36	1.125,08	15.608,70	11,26	12,81
Adornista	24,95	10,06	6,79	1.198,36	1.198,36	1.125,08	15.608,70	11,26	12,81

REVISIÓN SALARIAL 2009 (3,5%)

TABLA SALARIAL «A» (CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS)

ACTA DE FECHA 27.09.10

Oficio/categoría	Retribuc. diaria *335	Plus de asistencia *224	Plus de transp. *217	Gratific. verano *1	Gratific. diciembre *1	Vacaciones *1	Importe anual	Horas extras sin antigüedad	
								75%	100%
Oficial de 3.ª de oficio	24,95	8,45	6,79	1.164,87	1.164,87	1.091,84	15.146,81	10,78	12,33
Ayudante de oficio	24,95	8,45	6,79	1.164,87	1.164,87	1.091,84	15.146,81	10,78	12,33
Peón especial	24,95	8,45	6,79	1.164,87	1.164,87	1.091,84	15.146,81	10,78	12,33
Peón ordinario	24,95	8,45	6,79	1.164,87	1.164,87	1.091,84	15.146,81	10,78	12,33
Personal de limpieza	24,95	8,45	6,79	1.140,98	1.140,98	1.067,84	15.075,03	10,38	11,01
Auxiliar técnico de obra	24,95	16,09	6,79	1.321,34	1.321,34	1.248,21	17.327,10	12,89	14,71
Auxiliar adminst. de obra	24,95	16,09	6,79	1.321,34	1.321,34	1.248,21	17.327,10	12,89	14,71
Listero	24,95	8,45	6,79	1.164,87	1.164,87	1.091,84	15.146,81	10,78	12,33
Almacenero	24,95	8,45	6,79	1.164,87	1.164,87	1.091,84	15.146,81	10,78	12,33
Almacenero de obra	24,95	8,45	6,79	1.164,87	1.164,87	1.091,84	15.146,81	10,78	12,33
Conserje	24,95	10,18	6,79	1.199,06	1.199,06	1.125,91	15.636,42	11,27	12,87
Vigilante —8 horas—	24,95	10,18	6,79	1.199,06	1.199,06	1.125,91	15.636,42	11,27	12,87
Ordenanza	24,95	10,18	6,79	1.199,06	1.199,06	1.125,91	15.636,42	11,27	12,87
Cobrador	24,95	10,18	6,79	1.199,06	1.199,06	1.125,91	15.636,42	11,27	12,87
Enfermero	24,95	10,18	6,79	1.199,06	1.199,06	1.125,91	15.636,42	11,27	12,87
Aspirantes	19,23	6,56	6,79	903,64	903,64	830,48	12.023,64	7,85	8,94
Pinches	19,23	6,56	6,79	903,64	903,64	830,48	12.023,64	7,85	8,94
Botones	19,23	6,56	6,79	903,64	903,64	830,48	12.023,64	7,85	8,94

REVISIÓN SALARIAL 2009 (3,5%)

COMERCIO DE LA CONSTRUCCIÓN

ACTA DE FECHA 27.09.10

Oficio/categoría	Retribuc. diaria *335	Plus de asistencia *224	Plus de transp. *217	Gratific. verano *1	Gratific. diciembre *1	Vacaciones *1	Importe anual	Horas extras sin antigüedad	
								75%	100%
Técnicos titulados									
Titulado grado superior	24,95	75,15	6,79	2.571,86	2.571,86	2.498,70	34.309,73	29,73	33,98
Titulado grado medio	24,95	44,31	6,79	1.926,19	1.926,19	1.853,03	25.463,88	19,76	22,60
Practicante ATS	24,95	24,09	6,79	1.503,30	1.503,30	1.430,13	19.665,05	14,42	16,42

Personal administrativo									
Jefe personal	24,95	35,70	6,79	1.742,72	1.742,72	1.669,55	22.984,56	17,47	19,97
Contable administrativo	24,95	31,07	6,79	1.640,46	1.640,46	1.567,32	21.641,49	18,32	20,93
Aux. de caja mayor 18 años	24,95	12,72	6,79	1.222,89	1.222,89	1.149,70	16.278,21	10,66	12,24
Aprendiz o aux. caja 17-18	24,95	11,02	6,79	1.022,05	1.022,05	948,92	15.295,53	8,31	9,51
Aprendiz o aux. caja 16-17	24,95	6,45	6,79	970,65	970,65	897,51	14.116,59	9,98	11,36
Personal mercantil									
Jefe de compras	24,95	35,70	6,79	1.742,72	1.742,72	1.669,55	22.984,56	17,47	19,97
Jefe de ventas	24,95	35,70	6,79	1.742,72	1.742,72	1.669,55	22.984,56	17,47	19,97
Encargado general	24,95	24,09	6,79	1.503,30	1.503,30	1.430,13	19.665,05	14,42	16,42
Jefe de almacén	24,95	24,09	6,79	1.503,30	1.503,30	1.430,13	19.665,05	14,42	16,42
Jefe de sucursal	24,95	35,70	6,79	1.742,72	1.742,72	1.669,55	22.984,56	17,47	19,97
Encargado establecimiento	24,95	24,09	6,79	1.503,30	1.503,30	1.430,13	19.665,05	14,42	16,42
Intérprete	24,95	24,09	6,79	1.503,30	1.503,30	1.430,13	19.665,05	14,42	16,42
Jefe de taller	24,95	24,09	6,79	1.503,30	1.503,30	1.430,13	19.665,05	14,42	16,42
Profesional de primera	24,95	17,33	6,79	1.342,68	1.342,68	1.269,51	17.669,29	11,14	12,76
Profesional de segunda	24,95	10,59	6,79	1.186,45	1.186,45	1.113,30	15.691,33	10,78	12,33
Profesional de tercera	24,95	8,32	6,79	1.167,07	1.167,07	1.093,90	15.125,43	10,41	11,35
Capataz	24,95	18,67	6,79	1.385,15	1.385,15	1.312,03	18.098,13	12,90	14,78
Mozo especialista	24,95	9,99	6,79	1.199,06	1.199,06	1.125,91	15.594,69	10,59	12,13
Telefonista	24,95	8,32	6,79	1.139,59	1.139,59	1.066,44	15.043,02	10,05	11,52
Mozo y peón	24,95	9,99	6,79	1.199,06	1.199,06	1.125,91	15.594,69	10,59	12,13
Conserje	24,95	9,99	6,79	1.199,06	1.199,06	1.125,91	15.594,69	10,59	12,13
Cobrador	24,95	9,99	6,79	1.199,06	1.199,06	1.125,91	15.594,69	10,59	12,13
Vigilante	24,95	9,99	6,79	1.199,06	1.199,06	1.125,91	15.594,69	10,59	12,13
Limpiador-a	24,95	8,32	6,79	1.140,98	1.140,98	1.067,84	15.047,21	10,05	11,47
Viajante sin comisión	24,95	18,67	6,79	1.385,15	1.385,15	1.284,80	18.070,90	12,90	14,78
Viajante con comisión	24,95	14,07	6,79	1.315,76	1.315,76	1.284,80	16.900,44	11,76	13,47
Dependiente 25 años	24,95	14,07	6,79	1.315,76	1.315,76	1.284,80	16.900,44	11,76	13,47
Dependiente 22-25 años	24,95	11,23	6,79	1.292,77	1.292,77	1.219,59	16.154,00	11,12	12,80
Dependiente mayor	24,95	16,93	6,79	1.339,65	1.339,65	1.266,50	17.572,11	12,43	14,16
Ayudante	22,00	9,99	6,79	1.165,86	1.165,86	1.092,70	14.506,91	9,68	11,05

ATRASOS 2009 (3,5%)

TABLA SALARIAL «A» (CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS)

ACTA DE FECHA 27.09.10

(01/01/2009 A 31/12/2009)

Oficio/categoría	Retribuc.	Plus	de	Gratific.	Gratific.	Vacacione	Importe
------------------	-----------	------	----	-----------	-----------	-----------	---------

	diaria *335	asistencia *224	verano *1	diciembre *1	s *1	anual
Titulados de grado superior (sin remuneración fija)						
Titulado grado superior	0,84	2,78	86,97	86,97	84,11	1.162,17
Person. titul. grado medio						
Ayudante ingeniero	0,84	1,77	65,14	65,14	62,66	870,82
Ayudante técnico	0,84	1,77	65,14	65,14	62,66	870,82
Aparejador	0,84	1,77	65,14	65,14	62,66	870,82
Practicante ATS	0,84	1,07	50,84	50,84	48,36	671,12
Ayudantes de obras	0,84	1,07	50,84	50,84	48,36	671,12
Encargado general	0,84	1,04	50,84	50,84	48,36	664,40
Delineante proyectista	0,84	1,31	55,69	55,69	53,22	739,44
Delineante de 1. ^a	0,84	0,84	45,40	45,40	42,93	603,29
Delineante de 2. ^a	0,84	0,60	41,24	41,24	38,77	537,05
Calcador	0,84	0,52	39,47	39,47	37,00	513,82
Empleados administrativos:						
Jefe de primera	0,84	1,77	64,99	64,99	62,52	870,38
Jefe de segunda	0,84	1,47	58,93	58,93	56,46	785,00
Oficial de primera	0,84	1,31	55,47	55,47	53,00	738,78
Oficial de segunda	0,84	0,90	46,99	46,99	44,52	621,50
Auxiliar administrativo	0,84	0,62	41,35	41,35	38,88	541,86
Telefonista	0,84	0,52	38,54	38,54	36,06	511,02
Operarios						
Encargado de obras	0,84	0,88	46,80	46,80	44,35	616,47
Jefe de taller	0,84	0,88	46,80	46,80	44,35	616,47
Capataz	0,84	0,78	44,97	44,97	42,49	588,55
Oficial de 1. ^a de oficio	0,84	0,63	41,75	41,75	39,28	545,30
Oficial de 2. ^a de oficio	0,84	0,57	40,52	40,52	38,05	528,17
Estibador	0,84	0,57	40,52	40,52	38,05	528,17
Barrenero	0,84	0,57	40,52	40,52	38,05	528,17
Adornista	0,84	0,57	40,52	40,52	38,05	528,17
Oficial de 3. ^a de oficio	0,84	0,52	39,39	39,39	36,92	513,58
Ayudante de oficio	0,84	0,52	39,39	39,39	36,92	513,58
Peón especial	0,84	0,52	39,39	39,39	36,92	513,58
Peón ordinario	0,84	0,52	39,39	39,39	36,92	513,58
Personal de limpieza	0,84	0,52	38,58	38,58	36,11	511,15
Auxiliar técnico de obra	0,84	0,78	44,68	44,68	42,21	587,69
Auxiliar adminst. de obra	0,84	0,78	44,68	44,68	42,21	587,69
Listero	0,84	0,52	39,39	39,39	36,92	513,58
Almacenero	0,84	0,52	39,39	39,39	36,92	513,58
Almacenero de obra	0,84	0,52	39,39	39,39	36,92	513,58
Conserje	0,84	0,58	40,55	40,55	38,07	530,49
Vigilante —8 horas—	0,84	0,58	40,55	40,55	38,07	530,49
Ordenanza	0,84	0,58	40,55	40,55	38,07	530,49
Cobrador	0,84	0,58	40,55	40,55	38,07	530,49
Enfermero	0,84	0,58	40,55	40,55	38,07	530,49
Aspirantes	0,65	0,45	30,56	30,56	28,08	407,75
Pinches	0,65	0,45	30,56	30,56	28,08	407,75
Botones	0,65	0,45	30,56	30,56	28,08	407,75

ATRASOS 2009 (3,5%)

COMERCIO DE LA CONSTRUCCIÓN

ACTA DE FECHA 27.09.10

(01/01/2009 A 31/12/2009)

Oficio/categoría	Retribuc. diaria *335	Plus de asistencia 224	Gratific. *verano *1	Gratific. diciembre *1	Vacaciones *1	Importe anual
Técnicos titulados						
Titulado grado superior	0,84	2,77	86,97	86,97	84,50	1.160,32
Titulado grado medio	0,84	1,73	65,14	65,14	62,66	861,86
Practicante ATS	0,84	1,05	50,84	50,84	48,36	666,64
Personal administrativo						
Jefe personal	0,84	1,44	58,93	58,93	56,46	778,28
Contable administrativo	0,84	1,28	55,47	55,47	53,00	732,06
Aux. de caja mayor 18 años	0,84	0,66	41,35	41,35	38,88	550,82
Aprendiz o aux. caja 17-18	0,84	0,60	34,56	34,56	32,09	517,01
Aprendiz o aux. caja 16-17	0,84	0,45	32,82	32,82	30,35	478,19
Personal mercantil						
Jefe de compras	0,84	1,44	58,93	58,93	56,46	778,28
Jefe de ventas	0,84	1,44	58,93	58,93	56,46	778,28
Encargado general	0,84	1,05	50,84	50,84	48,36	666,64
Jefe de almacén	0,84	1,05	50,84	50,84	48,36	666,64
Jefe de sucursal	0,84	1,44	58,93	58,93	56,46	778,28
Encargado establecimiento	0,84	1,05	50,84	50,84	48,36	666,64
Intérprete	0,84	1,05	50,84	50,84	48,36	666,64
Jefe de taller	0,84	1,05	50,84	50,84	48,36	666,64
Profesional de primera	0,84	0,82	45,40	45,40	42,93	598,81
Profesional de segunda	0,84	0,59	40,12	40,12	37,65	531,45
Profesional de tercera	0,84	0,51	39,47	39,47	36,99	511,57
Capataz	0,84	0,86	46,84	46,84	44,37	612,09
Mozo especialista	0,84	0,57	40,55	40,55	38,07	528,25
Telefonista	0,84	0,51	38,54	38,54	36,06	508,78
Mozo y peón	0,84	0,57	40,55	40,55	38,07	528,25
Conserje	0,84	0,57	40,55	40,55	38,07	528,25
Cobrador	0,84	0,57	40,55	40,55	38,07	528,25
Vigilante	0,84	0,57	40,55	40,55	38,07	528,25
Limpiadora-a	0,84	0,51	38,58	38,58	36,11	508,91
Viajante sin comisión	0,84	0,86	46,84	46,84	43,45	611,17
Viajante con comisión	0,84	0,71	44,49	44,49	43,45	572,87
Dependiente 25 años	0,84	0,71	44,49	44,49	43,45	572,87
Dependiente 22-25 años	0,84	0,61	43,72	43,72	41,24	546,72
Dependiente mayor	0,84	0,80	45,30	45,30	42,83	594,03
Ayudante	0,74	0,57	39,43	39,43	36,95	491,39

ATRASOS COMPLEMENTARIA 2009

TABLA SALARIAL «A» (CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS)

ACTA DE FECHA 27.09.10

(01/01/2010 A 31/07/2010)

Oficio/categoría	Retribuc. diaria *212	Plus de asistencia *146	Gratific. verano *1	Vacaciones *1	Importe
Titulados de grado superior (sin remuneración fija)					
Titulado grado superior	0,84	2,78	86,97	84,11	670,93
Person. titul. grado medio					
Ayudante ingeniero	0,84	1,77	65,14	62,66	501,64
Ayudante técnico	0,84	1,77	65,14	62,66	501,64
Aparejador	0,84	1,77	65,14	62,66	501,64
Practicante ATS	0,84	1,07	50,84	48,36	385,14
Ayudantes de obras	0,84	1,07	50,84	48,36	385,14
Encargado general	0,84	1,04	50,84	48,36	380,76
Delineante proyectista	0,84	1,31	55,69	53,22	425,03
Delineante de 1. ^a	0,84	0,84	45,40	42,93	346,12
Delineante de 2. ^a	0,84	0,60	41,24	38,77	306,92
Calgador	0,84	0,52	39,47	37,00	293,47
Empleados administrativos					
Jefe de primera	0,84	1,77	64,99	62,52	501,49
Jefe de segunda	0,84	1,47	58,93	56,46	451,63
Oficial de primera	0,84	1,31	55,47	53,00	424,81
Oficial de segunda	0,84	0,90	46,99	44,52	356,47
Auxiliar administrativo	0,84	0,62	41,35	38,88	309,95
Telefonista	0,84	0,52	38,54	36,06	292,54
Operarios					
Encargado de obras	0,84	0,88	46,80	44,35	353,36
Jefe de taller	0,84	0,88	46,80	44,35	353,36
Capataz	0,84	0,78	44,97	42,49	336,93
Oficial de 1. ^a de oficio	0,84	0,63	41,75	39,28	311,81
Oficial de 2. ^a de oficio	0,84	0,57	40,52	38,05	301,82
Estibador	0,84	0,57	40,52	38,05	301,82
Barrenero	0,84	0,57	40,52	38,05	301,82
Adornista	0,84	0,57	40,52	38,05	301,82
Oficial de 3. ^a de oficio	0,84	0,52	39,39	36,92	293,39
Ayudante de oficio	0,84	0,52	39,39	36,92	293,39
Peón especial	0,84	0,52	39,39	36,92	293,39
Peón ordinario	0,84	0,52	39,39	36,92	293,39
Personal de limpieza	0,84	0,52	38,58	36,11	292,58
Auxiliar técnico de obra	0,84	0,78	44,68	42,21	336,64
Auxiliar adminst. de obra	0,84	0,78	44,68	42,21	336,64
Listero	0,84	0,52	39,39	36,92	293,39
Almacenero	0,84	0,52	39,39	36,92	293,39
Almacenero de obra	0,84	0,52	39,39	36,92	293,39
Conserje	0,84	0,58	40,55	38,07	303,31

Vigilante —8 horas—	0,84	0,58	40,55	38,07	303,31
Ordenanza	0,84	0,58	40,55	38,07	303,31
Cobrador	0,84	0,58	40,55	38,07	303,31
Enfermero	0,84	0,58	40,55	38,07	303,31
Aspirantes	0,65	0,45	30,56	28,08	234,06
Pinches	0,65	0,45	30,56	28,08	234,06
Botones	0,65	0,45	30,56	28,08	234,06

ATRASOS COMPLEMENTARIA 2009

(COMERCIO DE LA CONSTRUCCIÓN)

ACTA DE FECHA 27.09.10

(01/01/2010 A 31/07/2010)

Oficio/categoría	Retribuc. diaria *212	Plus de asistencia *146	Gratific. de verano *1	Vacaciones *1	Importe
Técnicos titulados					
Titulado grado superior	0,84	2,77	86,97	84,50	753,97
Titulado grado medio	0,84	1,73	65,14	62,66	558,46
Practicante ATS	0,84	1,05	50,84	48,36	430,58
Personal administrativo					
Jefe personal	0,84	1,44	58,93	56,46	503,71
Contable administrativo	0,84	1,28	55,47	53,00	473,43
Aux. de caja mayor 18 años	0,84	0,66	41,35	38,88	354,67
Aprendiz o aux. caja 17-18	0,84	0,60	34,56	32,09	332,33
Aprendiz o aux. caja 16-17	0,84	0,45	32,82	30,35	306,95
Personal mercantil					
Jefe de compras	0,84	1,44	58,93	56,46	503,71
Jefe de ventas	0,84	1,44	58,93	56,46	503,71
Encargado general	0,84	1,05	50,84	48,36	430,58
Jefe de almacén	0,84	1,05	50,84	48,36	430,58
Jefe de sucursal	0,84	1,44	58,93	56,46	503,71
Encargado establecimiento	0,84	1,05	50,84	48,36	430,58
Intérprete	0,84	1,05	50,84	48,36	430,58
Jefe de taller	0,84	1,05	50,84	48,36	430,58
Profesional de primera	0,84	0,82	45,40	42,93	386,13
Profesional de segunda	0,84	0,59	40,12	37,65	341,99
Profesional de tercera	0,84	0,51	39,47	36,99	329,00
Capataz	0,84	0,86	46,84	44,37	394,85
Mozo especialista	0,84	0,57	40,55	38,07	339,92
Telefonista	0,84	0,51	38,54	36,06	327,14
Mozo y peón	0,84	0,57	40,55	38,07	339,92
Conserje	0,84	0,57	40,55	38,07	339,92
Cobrador	0,84	0,57	40,55	38,07	339,92
Vigilante	0,84	0,57	40,55	38,07	339,92
Limpiador-a	0,84	0,51	38,58	36,11	327,23
Viajante sin comisión	0,84	0,86	46,84	43,45	393,93

Viajante con comisión	0,84	0,71	44,49	43,45	369,68
Dependiente 25 años	0,84	0,71	44,49	43,45	369,68
Dependiente 22-25 años	0,84	0,61	43,72	41,24	352,10
Dependiente mayor	0,84	0,80	45,30	42,83	383,01
Ayudante	0,74	0,57	39,43	36,95	316,48

ATRASOS 2010

TABLA SALARIAL «A» (CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS)

ACTA DE FECHA 27.09.10

(01/01/2010 A 31/07/2010)

Oficio/categoría	Retribuc. Diaria *212	Plus de asistencia *146	Gratific. Verano *1	Vacaciones *1	Importe
Titulados de grado superior (sin remuneración fija)					
Titulado grado superior	0,47	1,13	38,58	37,31	340,50
Person. titul. grado medio					
Ayudante ingeniero	0,47	0,68	28,90	27,79	255,89
Ayudante técnico	0,47	0,68	28,90	27,79	255,89
Aparejador	0,47	0,68	28,90	27,79	255,89
Practicante ATS	0,47	0,37	22,55	21,45	197,87
Ayudantes de obras	0,47	0,37	22,55	21,45	197,87
Encargado general	0,47	0,36	22,55	21,45	195,88
Delineante proyectista	0,47	0,48	24,70	23,61	217,89
Delineante de 1. ^a	0,47	0,27	20,14	19,04	178,44
Delineante de 2. ^a	0,47	0,16	18,29	17,20	158,60
Calcador	0,47	0,13	17,51	16,41	151,87
Empleados administrativos					
Jefe de primera	0,47	0,68	28,83	27,73	255,50
Jefe de segunda	0,47	0,55	26,14	25,05	230,87
Oficial de primera	0,47	0,48	24,60	23,51	217,43
Oficial de segunda	0,47	0,30	20,84	19,75	183,40
Auxiliar administrativo	0,47	0,17	18,34	17,25	160,44
Telefonista	0,47	0,13	17,10	15,99	151,04
Operarios					
Encargado de obras	0,47	0,29	20,76	19,67	181,77
Jefe de taller	0,47	0,29	20,76	19,67	181,77
Capataz	0,47	0,24	19,95	18,85	173,78
Oficial de 1. ^a de oficio	0,47	0,18	18,52	17,42	161,43
Oficial de 2. ^a de oficio	0,47	0,15	17,97	16,88	156,21
Estibador	0,47	0,15	17,97	16,88	156,21
Barrenero	0,47	0,15	17,97	16,88	156,21
Adornista	0,47	0,15	17,97	16,88	156,21
Oficial de 3. ^a de oficio	0,47	0,13	17,47	16,38	152,35
Ayudante de oficio	0,47	0,13	17,47	16,38	152,35
Peón especial	0,47	0,13	17,47	16,38	152,35

Peón ordinario	0,47	0,13	17,47	16,38	152,35
Personal de limpieza	0,47	0,13	17,11	16,02	151,63
Auxiliar técnico de obra	0,47	0,25	19,82	18,72	174,02
Auxiliar adminst. de obra	0,47	0,25	19,82	18,72	174,02
Listero	0,47	0,13	17,47	16,38	152,35
Almacenero	0,47	0,13	17,47	16,38	152,35
Almacenero de obra	0,47	0,13	17,47	16,38	152,35
Conserje	0,47	0,16	17,99	16,88	157,39
Vigilante —8 horas—	0,47	0,16	17,99	16,88	157,39
Ordenanza	0,47	0,16	17,99	16,88	157,39
Cobrador	0,47	0,16	17,99	16,88	157,39
Enfermero	0,47	0,16	17,99	16,88	157,39
Aspirantes	0,39	0,10	13,55	12,46	123,29
Pinches	0,39	0,10	13,55	12,46	123,29
Botones	0,39	0,10	13,55	12,46	123,29

ATRASOS 2010

COMERCIO DE LA CONSTRUCCIÓN

ACTA DE FECHA 27.09.10

(01/01/2010 A 31/07/2010)

Oficio/Categoría	Retribuc. diaria * 212	Plus de asistencia *146	Gratific. verano *1	Vacaciones *1	Importe
Técnicos titulados					
Titulado grado superior	0,47	1,12	38,58	37,48	339,31
Titulado grado medio	0,47	0,66	28,90	27,79	253,41
Practicante ATS	0,47	0,36	22,55	21,45	197,01
Personal administrativo					
Jefe personal	0,47	0,54	26,14	25,05	229,22
Contable administrativo	0,47	0,46	24,60	23,51	215,49
Aux. de caja mayor 18 años	0,47	0,19	18,34	17,25	162,86
Aprendiz o aux. caja 17-18	0,47	0,16	15,33	14,23	152,74
Aprendiz o aux. caja 15-16	0,47	0,10	14,56	13,56	141,97
Personal mercantil					
Jefe de compras	0,47	0,54	26,14	25,05	229,22
Jefe de ventas	0,47	0,54	26,14	25,05	229,22
Encargado general	0,47	0,36	22,55	21,45	197,01
Jefe de almacén	0,47	0,36	22,55	21,45	197,01
Jefe de sucursal	0,47	0,54	26,14	25,05	229,22
Encargado establecimiento	0,47	0,36	22,55	21,45	197,01
Intérprete	0,47	0,36	22,55	21,45	197,01
Jefe de taller	0,47	0,36	22,55	21,45	197,01
Profesional de primera	0,47	0,26	20,14	19,04	177,17
Profesional de segunda	0,47	0,16	17,80	16,70	157,41
Profesional de tercera	0,47	0,12	17,51	16,41	151,37
Capataz	0,47	0,28	20,78	19,68	180,58

Mozo especialista	0,47	0,15	17,99	16,88	156,52
Telefonista	0,47	0,12	17,10	15,99	150,55
Mozo y peón	0,47	0,15	17,99	16,88	156,52
Conserje	0,47	0,15	17,99	16,88	156,52
Cobrador	0,47	0,15	17,99	16,88	156,52
Vigilante	0,47	0,15	17,99	16,88	156,52
Limpiador-a	0,47	0,12	17,11	16,02	150,58
Viajante sin comisión	0,47	0,28	20,78	19,27	180,17
Viajante con comisión	0,47	0,21	19,73	19,27	169,90
Dependiente 25 años	0,47	0,21	19,73	19,27	169,90
Dependiente 22-25 años	0,47	0,17	19,39	57,89	201,36
Dependiente mayor	0,47	0,25	20,09	11,58	167,81
Ayudante	0,43	0,15	17,49	16,39	146,96

ATRASOS 2009-2010

TABLA SALARIAL «A» (CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS)

ACTA DE FECHA 27.09.10

Oficio/categoría	Atrasos 2009	Atrasos complementaria 2009	Atrasos 2010	Importe total
Titulados de grado superior				
(Sin remuneración fija)				
Titulado grado superior	1.162,17	670,93	340,50	2.173,60
Person. titul. grado medio				
Ayudante ingeniero	870,82	501,64	255,89	1.628,35
Ayudante técnico	870,82	501,64	255,89	1.628,35
Aparejador	870,82	501,64	255,89	1.628,35
Practicante ATS	671,12	385,14	197,87	1.254,13
Ayudantes de obras	671,12	385,14	197,87	1.254,13
Encargado general	664,40	380,76	195,88	1.241,04
Delineante proyectista	739,44	425,03	217,89	1.382,36
Delineante de 1. ^a	603,29	346,12	178,44	1.127,85
Delineante de 2. ^a	537,05	306,92	158,60	1.002,57
Calcador	513,82	293,47	151,87	959,16
Empleados administrativos				
Jefe de primera	870,38	501,49	255,50	1.627,37
Jefe de segunda	785,00	451,63	230,87	1.467,50
Oficial de primera	738,78	424,81	217,43	1.381,02
Oficial de segunda	621,50	356,47	183,40	1.161,37
Auxiliar administrativo	541,86	309,95	160,44	1.012,25
Telefonista	511,02	292,54	151,04	954,60
Operarios				
Encargado de obras	616,47	353,36	181,77	1.151,60
Jefe de taller	616,47	353,36	181,77	1.151,60
Capataz	588,55	336,93	173,78	1.099,26
Oficial de 1. ^a de oficio	545,30	311,81	161,43	1.018,54
Oficial de 2. ^a de oficio	528,17	301,82	156,21	986,20
Estibador	528,17	301,82	156,21	986,20

Barrenero	528,17	301,82	156,21	986,20
Adornista	528,17	301,82	156,21	986,20
Oficial de 3.ª de oficio	513,58	293,39	152,35	959,32
Ayudante de oficio	513,58	293,39	152,35	959,32
Peón especial	513,58	293,39	152,35	959,32
Peón ordinario	513,58	293,39	152,35	959,32
Personal de limpieza	511,15	292,58	151,63	955,36
Auxiliar técnico de obra	587,69	336,64	174,02	1.098,35
Auxiliar adminst. de obra	587,69	336,64	174,02	1.098,35
Listero	513,58	293,39	152,35	959,32
Almacenero	513,58	293,39	152,35	959,32
Almacenero de obra	513,58	293,39	152,35	959,32
Conserje	530,49	303,31	157,39	991,19
Vigilante —8 horas—	530,49	303,31	157,39	991,19
Ordenanza	530,49	303,31	157,39	991,19
Cobrador	530,49	303,31	157,39	991,19
Enfermero	530,49	303,31	157,39	991,19
Aspirantes	407,75	234,06	123,29	765,10
Pinches	407,75	234,06	123,29	765,10
Botones	407,75	234,06	123,29	765,10

ATRASOS 2009 - 2010

COMERCIO DE LA CONSTRUCCIÓN

ACTA DE FECHA 27.09.10

Oficio/categoría	Atrasos 2009	Atrasos complementaria 2009	Atrasos 2010	Importe total
Técnicos titulados				
Titulado grado superior	1.160,32	753,97	339,31	2.253,60
Titulado grado medio	861,86	558,46	253,41	1.673,73
Practicante ATS	666,64	430,58	197,01	1.294,23
Personal administrativo				
Jefe personal	778,28	503,71	229,22	1.511,21
Contable administrativo	732,06	473,43	215,49	1.420,98
Aux. de caja mayor 18 años	550,82	354,67	162,86	1.068,35
Aprendiz o aux. caja 17-18	517,01	332,33	152,74	1.002,08
Aprendiz o aux. caja 16-17	478,19	306,95	141,97	927,11
Personal mercantil				
Jefe de compras	778,28	503,71	229,22	1.511,21
Jefe de ventas	778,28	503,71	229,22	1.511,21
Encargado general	666,64	430,58	197,01	1.294,23
Jefe de almacén	666,64	430,58	197,01	1.294,23
Jefe de sucursal	778,28	503,71	229,22	1.511,21
Encargado establecimiento	666,64	430,58	197,01	1.294,23
Intérprete	666,64	430,58	197,01	1.294,23
Jefe de taller	666,64	430,58	197,01	1.294,23
Profesional de primera	598,81	386,13	177,17	1.162,11
Profesional de segunda	531,45	341,99	157,41	1.030,85

Profesional de tercera	511,57	329,00	151,37	991,94
Capataz	612,09	394,85	180,58	1.187,52
Mozo especialista	528,25	339,92	156,52	1.024,69
Telefonista	508,78	327,14	150,55	986,47
Mozo y peón	528,25	339,92	156,52	1.024,69
Conserje	528,25	339,92	156,52	1.024,69
Cobrador	528,25	339,92	156,52	1.024,69
Vigilante	528,25	339,92	156,52	1.024,69
Limpiador-a	508,91	327,23	150,58	986,72
Viajante sin comisión	611,17	393,93	180,17	1.185,27
Viajante con comisión	572,87	369,68	169,90	1.112,45
Dependiente 25 años	572,87	369,68	169,90	1.112,45
Dependiente 22-25 años	546,72	352,10	201,36	1.100,18
Dependiente mayor	594,03	383,01	167,81	1.144,85
Ayudante	491,39	316,48	146,96	954,83

ANEXO III
ANTIGÜEDAD

Categorías profesionales	Día	Hora	Hora 75%	Hora 100%
Titulado de grado superior:				
Bienio	75	10,04	17,57	20,09
Quinquenio	151	20,09	35,95	40,19
Oficial de tercera, asimilados, telefonistas, empleados, auxiliar de obras y subalternos:				
Bienio	72	9,57	16,75	18,15
Quinquenio	145	19,15	33,51	38,30
Resto categorías:				
Bienio	73	9,81	17,17	19,63
Quinquenio	147	19,63	34,35	38,22

ANEXO IV

FINIQUITO

Empresa:

Trabajador:

El trabajador que suscribe declara que ha recibido la cantidad de en concepto de liquidación total por su baja en dicha empresa, de acuerdo con el contrato suscrito con fecha

El presente recibo de finiquito salda todas las posibles diferencias con la dicha empresa.

....., a..... de de 19....

Firma del trabajador,

Diligencia a la Oficina de Empleo/Dirección Territorial de Trabajo: En cumplimiento de lo acordado en el artículo 16 del vigente Convenio colectivo de la Construcción de Las Palmas y su provincia, se hace constar que el presente documento de finiquito no contiene en el día de hoy, firma alguna del trabajador.

Fecha:

(Firma y sello del visado)

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

(*) Se hará constar sí o no, según proceda.

DETALLE DE LA LIQUIDACION

Parte proporcional gratificación Navidad

Parte proporcional gratificación julio

Parte proporcional extraordinaria vacaciones

Parte proporcional participación beneficios

Parte proporcional vacaciones

Indemnización por finalización contrato

Total

ANEXO V
JUBILACION ANTICIPADA

Solicitud

Don, que ha cumplido 64 años de edad, el día de de

Solicita de esa empresa la iniciación de los trámites a que se refiere el artículo 55 del presente Convenio colectivo provincial de la Construcción de Las Palmas, con el fin de poder acogerse a los beneficios de la jubilación anticipada prevista en el Real Decreto Ley 14/1981, de 20 de agosto.

El interesado, Fecha y firma

Conformidad de la empresa

La empresa da su conformidad a lo solicitado por don iniciándose los trámites necesarios para que pueda producirse la jubilación anticipada del trabajador.

Las Palmas, a de de

Por la empresa,

Denegación razonada de la empresa

En caso de denegación, el empresario enviará copia de este escrito, en el plazo de treinta días, a la Comisión paritaria del Convenio colectivo y al representante legal de los trabajadores.

ANEXO VI

Relación detallada de rendimientos de unidades de obra a incorporar al presente Convenio

Toneladas métricas descarga de sacos de camión.

Mil unidades descarga de piezas enfajadas o en cajas.

Mil unidades descarga de bloques.

Mil unidades descarga viguetas y bovedillas.

Metro cúbico excavación manual de tierras en zanjas.

Metro cúbico excavación manual de tierras en pozos y zapatas.

Metro cúbico confección de hormigón mediante hormigonera (áridos y agua por volumen, cemento por peso).

Metro cuadrado encofrado y desencofrado de zapatas, encepados y vigas riostras mediante tableros de madera.

Metro cuadrado encofrado y desencofrado de zapatas, encepados y vigas riostras mediante tabla.

Metro cuadrado encofrado y desencofrado de zapatas, encepados y vigas riostras mediante paneles metálicos.

Metro cuadrado puesta en obra de hormigón para limpieza (5 cm. de espesor promedio).

Metro cúbico puesta en obra de hormigón en zapatas, encepados y vigas riostras.

Metro cúbico puesta en obra de hormigón ciclópeo en cimentaciones.

Metro cúbico puesta en obra de hormigón en losas de cimentación.

Metro cuadrado encofrado y desencofrado de muros mediante tableros de madera y pies derechos de tablón o cuadradillo.

Metro cuadrado encofrado y desencofrado de muros mediante tabla y pies derechos de tablón.

Metro cuadrado encofrado y desencofrado de muros mediante tableros de madera y pies derechos metálicos.

Metro cuadrado encofrado y desencofrado de muros mediante paneles metálicos de pequeñas dimensiones.

Metro cuadrado puesta en obra de hormigón en pequeñas losas de 10 a 20 cm. de espesor y superficie no superior a 5 m² .

Metro cuadrado puesta en marcha de hormigón en soleras.

Metro cúbico confección de mortero mediante hormigonera.

Metro cúbico transporte de mortero por carretilla por el interior de la obra.

Metro lineal colocación de tubería de hormigón, incluida solera y anillado con ladrillo u hormigón.

Metro lineal colocación de tubería y fibrocemento, incluida solera y rejuntado.

Metro lineal colocación de tubería de P.V.C. incluida solera y rejuntado.

Metro cuadrado tabique o tabicón con ladrillo hueco, recibido con mortero, hasta 3 metros de altura.

Metro cuadrado fábrica formada por bloques de hormigón, recibidos con mortero, hasta 3 metros de altura.

Metro cuadrado enfoscado o revoco de paredes, techos, patios y fachadas, con mortero.

Metro cuadrado enfoscado o revoco maestreado en paredes, techos, patios y fachadas con mortero.

Metro cuadrado enlucido de paredes, techos, patios y fachadas.

Metro cuadrado bruñido de paredes con cemento.

Metro cuadrado revoco a la tirolesa con mortero.

Metro cuadrado mampostería ordinaria, recibida con mortero.

Metro cuadrado colocación de viguetas de hormigón con cubiertas inclinadas.

Metro cúbico ejecución chapa de mortero en pavimentos pequeños y superficies.

Metro cuadrado ejecución chapa de mortero en pavimentos grandes superficies, fratasado con máquinas y vertido con bomba grandes superficies.

Metro lineal colocación de peldaños de mármol o piedra artificial con mortero.

Metro cuadrado solado de mármol o granito en relleno y vestíbulos.

Metro lineal colocación zocalillo en escalera.

Metro cuadrado solado baldosa hidráulica.

Metro cuadrado solado de mármol o granito natural.

Metro cuadrado solado de piezas cerámica, gres, etc.

Metro cuadrado encofrado y desencofrado de muros mediante paneles metálicos de grandes dimensiones.

Metro cuadrado encofrado de pilares con paneles metálicos de pequeñas dimensiones.

Metro cuadrado encofrado y desencofrado de pilares con tableros de madera que cubren una cara.

Metro lineal montaje y colocación de sopandas a base de puntales de madera y tablonés.

Metro lineal montaje y colocación de sopandas a base de puntales metálicos telescópicos y

vigas metálicas extensibles.

Metro cuadrado colocación fondos de jácena.

Metro cuadrado encofrados laterales de jácena con tableros de madera.

Metro cuadrado encofrado total de forjados y losas sobre sopandas o forrado con tabla.

Metro cuadrado encofrado total de forjados y losas con tableros de madera sobre sopandas.

Metro cuadrado encofrado de losas inclinadas (rampas y escaleras) con tabla sobre sopandas y puntales.

Metro cuadrado confección fondos de jácenas de madera.

Metro cuadrado limpieza de planta después del desencofrado.

Metro lineal colocación de viguetas de hormigón para forjado y luces hasta 4 m.

Metro cuadrado colocación de bovedillas.

Metro cuadrado colocación de casetones para forjado reticular.

Metro cúbico puesta en obra de hormigón en muros y pantallas hasta 3,50 m. de altura.

Metro cúbico puesta en obra de hormigón en pilares con cubilote.

Metro cúbico puesta en obra de hormigón en jácenas y zunchos.

Metro cúbico puesta en obra de hormigón en losas armadas de forjados.

Metro cuadrado puesta en obra de hormigón en forjado formado por viguetas y bovedillas.

Metro cuadrado puesta en obra de hormigón en forjado reticular.

Metro cuadrado puesta en obra de hormigón en losas inclinadas (rampas y escaleras).

Metro lineal colocación de rodapié.

Metro lineal colocación zabaleta con baldosín.

Metro cuadrado aplacado de piedra natural pequeñas dimensiones.

Metro cuadrado aplacado de piedra natural pequeñas dimensiones.

Metro cuadrado aplacado de mármol, granito o piedra artificial.

Metro cuadrado zócalo de piedra natural.

Unidad de recibido de cercos.

Metro cuadrado colocación de láminas impermeabilizantes adheridas.

Metro cuadrado colocación lámina de P.V.C.

Metro cuadrado colocación de multicapa semiadherido.

Tendido de yeso a regla.

Tendido de yeso buenavista en techos y paredes.

Tendido de yeso buenavista en paredes.

Tendido de maestreado en techos.

Tendido de yeso maestreado en paredes.

Tendido de yeso maestreado en paredes.

Metro cuadrado falsos techos de planchas de escayola.

Alicatados con azulejos de 15 x 15.

Alicatados con azulejos de 20 x 20.

Alicatados con azulejos de 20 x 10.

Metro cuadrado encofrado y desencofrado de zapatas, encepados y vigas riostras mediante tablonés.

Metro cuadrado encofrado y desencofrado de muros mediante tablonés.

Unidad replanteo de pilares.

Metro lineal de bordillo normal de hormigón con base de hormigón de 0,30 x 0,15 incluida.

Metro cuadrado de afirmar de macadan de 15 cm. de espesor y extendido y compactado.

Metro cuadrado de riego con betún asfáltico, con extensión y compactación de gravilla incluida (riego profundo).

Metro cuadrado de D.T.S. (doble tratamiento superficial) con extensión y compactación de áridos incluidos.

Metro cuadrado de S.T.S. (simple tratamiento superficial) con extensión y compactación de árido incluido.

Metro cuadrado de sub-base granular extendida y compactada en capa entre 10 y 20 cm.

Metro cúbico de explanada mejorada extendida y compactada en capas entre 10 y 20 cm.

Tonelada métrica de mezcla asfáltica en frío fabricada.

Tonelada métrica de mezcla asfáltica en caliente fabricada.

Tonelada métrica de mezcla asfáltica en caliente extendida y compactada.

Tonelada métrica de mezcla asfáltica en frío extendida y compactada.