

C.N.T

A.I.T.

CONSTRUCCIÓN

ORGANO DEL SINDICATO DEL RAMO

El convenio que publicamos en este extra, queremos que sirva de denuncia de cara a los firmantes, Gobierno-partidos y una Central Sindical Verticalista, quienes nos han estado entreteniéndolo al conjunto del ramo, con paros de 2, 4 y 9 horas, que no hacían daño a la patronal y que únicamente servía para que nos desquitaran más dinero del que nos dan cuando trabajamos.

Asímismo manifestamos nuestra total repulsa, tanto a este convenio, como a todos aquellos que se firmen en lo sucesivo, por considerarlos un pacto entre la patronal y sus esbirros, así como con el gobierno y sus colaboradores (Pacto de la Moncloa).

Este convenio, como el de todos los ramos, es más regresivo que los firmados por Tijeras en la época del vertical.

Se empezó con los mismos métodos: lanzar plataformas más o menos válidas y decir que la negociación era de los trabajadores del ramo. Para luego firmar lo que la patronal quiere, con la colaboración de gente que no trabaja en el ramo (ni en ningún otro sitio) y que vive de lo que les pagan los políticos y el gobierno.

Desde que comenzaron las "discusiones" entre los sindicatos, C.N.T. nos negamos a hacer el juego, sucio, como después hemos visto. Se negaban a convocar Asambleas Generales de ramo, alegando que ya había una comisión (la de los 200) que era representativa, cuando en realidad no representaban ni al 10% del conjunto del ramo. Y aún después de todo esto, tampoco la citada comisión ha tenido arte ni parte en la firma, ya que era constantemente manipulada por los verticalistas.

Por ello y una vez debatido lo que significan los convenios y aprobado por la Asamblea General del Sindicato, Exponemos:

La C.N.T. es una Organización Obrera que aplica un Sindicalismo de Acción Directa, concepto y práctica ratificados en todos sus Congresos y Comicios, incluso todos los Plenos actuales.

Por lo tanto al aceptar el marco de los Convenios Colectivos, la C.N.T. entra en flagrante contradicción con el concepto de Acción Directa, esencia del Anarcosindicalismo, (entendemos por Acción Directa, rechazar a todos los efectos la ingerencia del estado por medio de cualquiera de sus instituciones, Magistratura, Delegados Gubernamentales, Ley de regulación laboral, etc. etc.).

Entendemos asímismo que intramisión de cualquiera de esas Instituciones en los conflictos Patronal-Obrero es fomentar y facilitar la integración del Movimiento Obrero organizado al sistema del Capital-Estado, como prueba de toda la trayectoria histórica y la situación actual del sindicalismo mundial.

Traducido a la práctica, la Acción Directa en las relaciones laborales, representa la libre y directa decisión del derecho a luchar sin marcos codificados, sin plazos pactados, por los intereses económicos, sociales y humanos hasta acabar con el estado y la Explotación.

Pese a nuestro desacuerdo con los convenios, publicamos el texto íntegro, que sirve también como una muestra más de la traición de que ha sido objeto el Ramo, por los antes citados. De todas maneras queremos dejar claro que no renunciaremos a:

- Un salario Interprofesional "suficiente".
- Contra el Paro: no a las horas extras, destajos, pluriempleo, aunque entendemos que el paro solo puede evitarse destruyendo la sociedad actual.
- Jubilación adelantada y como tope a los 60 años, al 100% del salario real.
- 40 horas máximo semanales.
- 100% en caso de accidente o enfermedad.
- Fijos de plantilla desde el ingreso en la empresa.

SINDICATO UNICO DE CONSTRUCCION DE C.N.T.



TRABAJO

DELEGACION DE BARCELONA

CONVENIOS COLECTIVOS

Resolución por la que se homologa el acuerdo de Convenio Colectivo Sindical de Trabajo del sector de la Construcción y Obras Públicas.

Visto el acuerdo de Convenio Colectivo Sindical de Trabajo del sector de la Construcción y Obras Públicas, y

Resultando que tuvo entrada en esta Delegación, para su homologación, el acuerdo de Convenio Colectivo Sindical de Trabajo del mencionado sector, que ha sido suscrito, previas las negociaciones oportunas, por la Comisión Deliberante elegida al efecto, y

Resultando que el aludido Convenio fue elevado, de conformidad con la vigente normativa, ante la Comisión Delegada del Gobierno para asuntos económicos, la cual dio su conformidad al mismo.

Considerando que esta Delegación es competente para dictar la presente resolución sobre lo acordado por las partes del Convenio Colectivo Sindical en orden a su homologación, así como, en su caso, disponer su inscripción en el Registro correspondiente y su publicación, todo ello de conformidad a lo dispuesto en el art. 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, de Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo, y

Considerando que ajustándose el presente acuerdo de Convenio a los preceptos que le son de aplicación, contenidos fundamentalmente en la Ley reguladora de esta materia y Orden que la desarrolla, y volviéndose en él violación a norma alguna de derecho necesario, procede su homologación, sin perjuicio de la aplicabilidad de los efectos que se establecen en los artículos 5 y 7 del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, si a ello el contenido del Convenio suscrito diera lugar;

Vistas las disposiciones legales citadas y demás de general aplicación,

Esta Delegación de Trabajo tiene a bien:

1.º Homologar el acuerdo de Convenio Colectivo Sindical de Trabajo del sector de la Construcción y Obras Públicas, si bien conforme a lo dispuesto en el art. 10 del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, las empresas para las que la tabla salarial de este Convenio suponga la superación de los criterios salariales señalados en este texto legal, deberán notificar a esta Delegación, en el plazo de 15 días, la adhesión o separación del mismo. También deberá notificarse en igual plazo la decisión adoptada a la representación de los trabajadores afectados, teniendo en cuenta lo dispuesto en el último considerando de esta resolución.

2.º Inscribir el acuerdo de Convenio Colectivo Sindical de Trabajo del sector de la Construcción y Obras Públicas, en el Registro de esta Delegación.

3.º Comunicar esta resolución a los interesados, haciéndoles saber, de acuerdo con el art. 14.2 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, que por tratarse de resolución aprobatoria, no cabe recurso contra la misma en vía administrativa.

4.º Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la provincia.

Barcelona, 10 de octubre de 1978. — El Delegado de Trabajo, Juan Draper Matheu.

Sres. Representantes empresariales del sector de la Construcción y Obras Públicas.
Sres. Representantes de los trabajadores del mencionado sector.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE TRABAJO EN LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS DE LA PROVINCIA DE BARCELONA

CAPITULO I

Disposiciones generales

Sección 1.ª

AMBITO

Art. 1.º *Ambito funcional.* — El presente Convenio se aplicará a las empresas que desarrollen las actividades que se describen en los apartados I y III del anexo I de la Ordenanza Laboral de la Construcción, aprobada por Orden de 28 de agosto de 1970, con la excepción que se indica en el último párrafo del apartado III expresado.

Art. 2.º *Ambito territorial.* — El presente Convenio será de ámbito provincial, y se extenderá a la provincia de Barcelona, quedando incluidos en el mismo todos los centros de trabajo a que se refiere su ámbito funcional, que se hallen emplazados en la provincia, aun cuando la sede central o el domicilio social de la empresa radique fuera de dicho término provincial.

La representación de los trabajadores propugna la futura ampliación del ámbito territorial de este Convenio a Cataluña, y la representación de las empresas no se opone a ello siempre que las representaciones de las empresas y de los trabajadores de las restantes provincias, expresaran su conformidad a dicha ampliación.

Art. 3.º *Ambito personal.* — Quedan comprendidas dentro del ámbito del Convenio las personas que ostenten la cualidad de trabajadores por cuenta de las empresas afectadas por el mismo. Quedan expresamente exceptuadas del ámbito personal de este Convenio las relaciones que se regulan en los artículos 2.º y 3.º de la Ley 16/1976.

Sección 2.ª

VIGENCIA, DURACION, PRORROGA, REVISION O RESCISION

Art. 4.º *Vigencia.* — El presente Convenio entrará en vigor el día 1.º de abril de 1978.

Art. 5.º *Duración.* — La duración de este Convenio será de un año, a contar de su entrada en vigor, por lo que concluirá el 31 de marzo de 1979.

Art. 6.º *Prórroga.* — El Convenio quedará prorrogado tácitamente por sucesivos períodos de una anualidad, de no ser objeto de denuncia para su revisión o rescisión con un mínimo de tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento inicial o al de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 7.º *Revisión o rescisión.* — La denuncia para la rescisión o la revisión del presente Convenio deberá formularse por la representación que la proponga, con tres meses de antelación a la fecha de finalización de la vigencia de este Convenio o a la de cualquiera de sus prórrogas.

Sección 3.ª

PRELACION DE NORMAS, ABSORCION Y COMPENSACION, VINCULACION A LA TOTALIDAD, GARANTIA PERSONAL

Art. 8.º *Prelación de normas.* — Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre las empresas y su personal, con carácter preferente y prioritario a otras disposiciones de carácter general, incluso en aquellas materias en que las estipulaciones son distintas a las previstas por la Ordenanza Laboral o en disposiciones de ámbito general, y que se estiman compensadas en el conjunto de las mejoras y condiciones del presente Convenio, de acuerdo con lo previsto en el

apartado dos del artículo quinto de la Ley 16/1976. Con carácter supletorio, y en lo no previsto, se aplicarán las disposiciones de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Ley de Contrato de Trabajo, Ley 16/1976, sobre Relaciones Laborales; Real Decreto-ley 17/1977, sobre Relaciones de Trabajo, demás disposiciones de carácter general.

Art. 9.º Compensación. — Las condiciones retributivas y de condiciones de trabajo que se establecen en este Convenio compensarán y absorberán en conjunto anual las existentes en las empresas, a su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de las mismas.

Art. 10. Absorción. — 1. Las mejoras retributivas o de condiciones de trabajo que se puedan promulgar en el futuro por disposición legal, sólo tendrán eficacia y se aplicarán, cuando, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, superen las condiciones de este Convenio, también valoradas en su conjunto y en cómputo anual.

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

2. Se exceptúan de la absorción global y anual prevista, las mejoras que puedan ser acordadas por disposición de carácter general, en relación con la duración de la jornada de trabajo, que serán objeto de aplicación efectiva e incorporación a las condiciones de este Convenio, en el supuesto de que disminuya el número de horas anuales de trabajo efectivo pactadas en este Convenio con respecto, en todo caso, del número de días de vacaciones pactado.

3. Igualmente queda exceptuada la absorción global y anual prevista, y se procederá a la absorción en cómputo individual y diferenciado en los supuestos a que se refiere el artículo 2.º del Decreto 3526 de 1974.

Art. 11. Vinculación a la totalidad. — Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente.

En el supuesto de que la autoridad administrativa laboral, haciendo uso de sus facultades, no homologara alguno de los pactos, el presente Convenio quedaría sin eficacia, debiendo procederse a la reconsideración de su total contenido.

Art. 12. Garantía personal. — De conformidad con lo establecido en la Ley de Contrato de Trabajo, se respetarán las condiciones que pudieran tener acreditadas con carácter personal los trabajadores afectados por el Convenio, consideradas en cómputo anual y en garantía global, y ello sin perjuicio de la práctica de las absorciones y compensaciones que procedan, a tenor de lo previsto en los artículos 9 y 10.

Las condiciones que se fijan en el presente Convenio se considerarán mínimas y, en consecuencia, cualquier pacto en contrario entre trabajador y empresa no prevalecerá sobre lo aquí establecido.

Sección 2.ª

COMISION PARITARIA - INTERPRETACION DEL CONVENIO

Art. 13. Comisión paritaria. — Se crea la Comisión paritaria prevista en el artículo 11 de la Ley 38/1973, como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

La Comisión paritaria estará integrada por ocho Vocales en representación de los empresarios y otros ocho, en representación de los trabajadores, de los cuales 4 serán titulares de las respectivas representaciones, y los otros 4 suplentes, todos ellos elegidos de entre los que hayan integrado las representaciones de la Comisión Deliberadora del Convenio.

Serán Presidente y Secretario de la Comisión los que lo hayan sido en la Comisión Deliberadora del presente Convenio, los cuales ejercerán las funciones que correspondan a dichos cometidos, pero sin voto.

A las reuniones de la Comisión podrán asistir con voz pero sin voto, los Asesores de las respectivas representaciones, que serán citados a las reuniones.

Cuando la Comisión haya de tratar materias que afecten a los trabajadores o empresas de sus ramas no representadas en la Comisión se incorporará a ella, con las mismas atribuciones que los titulares, un Vocal perteneciente a dicha actividad.

Son funciones de la Comisión paritaria las que le asigna expresamente la Ley 38/1973 y disposiciones concordantes, y, especialmente las siguientes:

- La interpretación del Convenio.
- El arbitraje en las cuestiones que las partes sometan a su consideración.
- En relación con la elaboración y aplicación de las tablas de rendimientos, prestará la colaboración que le requiera la Comisión Técnica elaboradora de las mismas; será informada de la evolución de los trabajos de dicha Comisión; entenderá de las reclamaciones que se le sometan en relación con la aplicación de las mismas; y podrá proponer las tablas que la Comisión Técnica deba elaborar o revisar, todo ello de acuerdo con lo establecido en la sección V del capítulo III.
- Las demás que se le atribuyen en el presente Convenio.

La Comisión paritaria se reunirá, por lo menos, una vez al trimestre, a partir de la fecha de vigencia del Convenio, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 56, número 3 y sus acuerdos requerirán, para tener validez, la conformidad de la mitad más uno de los Vocales.

Tanto los Vocales como los Asesores serán convocados por carta certificada, en primera y segunda convocatoria, y con una antelación mínima de tres días al de la celebración de la reunión. Si en la primera convocatoria no asistiesen la totalidad de los Vocales, se celebrará la reunión en segunda convocatoria una hora más tarde respecto de la primera. Los acuerdos, en esta segunda convocatoria, serán válidos siempre que concurren como mínimo seis Vocales, en igualdad paritaria.

La falta de asistencia a reuniones de la Comisión paritaria de interpretación del Convenio llevará aparejada, aparte de las medidas que considere oportuno tomar el Presidente de la Comisión, el que se dé cuenta al Delegado de Trabajo de tal anomalía.

CAPITULO II

Condiciones económicas

Sección 1.ª

NORMAS GENERALES

Art. 14. Normas generales. — 1. Las condiciones retributivas del personal afectado por este Convenio, serán las que se contienen en las tablas que se unen como anexos y se regulan en los artículos siguientes.

2. Atendida la distribución horaria de la jornada semanal de trabajo que impone el artículo 23 de la Ley 16/1976, y al objeto de que la aplicación de las retribuciones obedezca a principios de claridad y simplificación administrativa, se detallan en el anexo I las tablas de las retribuciones del personal mensual y diario, con detalle, en esta última de los valores horarios y semanales de los diversos conceptos retributivos que la integran. Los valores semanales de aquellos conceptos retributivos de percepción diaria, como el sueldo base, se han computado a razón de 7 días semanales, y aquellos cuya percepción se limita a los días efectivamente trabajados, se han valorado a razón de los 6 días laborables por semana, prescindiendo del desglose horario de cada jornada. Dichos valores semanales se han dividido, en ambos casos, entre las 44 horas de trabajo efectivo convenidas, con lo que se han obtenido los valores horarios de cada concepto, en los que se hallan comprendidos los salarios del domingo, y los del sábado, en su caso.

3. Se reitera la prohibición de convenir el monto de las retribuciones con la modalidad del denominado «salario global» o «todo incluido», es decir, prora-

teando en forma horaria o semanal los complementos periódicos de vencimiento superior al mes, regulados en la sección 6.ª, así como las vacaciones, y las indemnizaciones por terminación de obra, salvo que, respecto a algún devengo así lo dispusiera una normativa de carácter general.

Esta prohibición alcanza y se extiende a las tarifas de destajo, que no podrán incluir en su importe los devengos relacionados en el párrafo anterior.

En consecuencia las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad y la de octubre, la participación en beneficios, y la indemnización por finalización de la obra, se percibirán en los respectivos períodos de su vencimiento, o en forma proporcional, al término del contrato.

Si no obstante esta prohibición, se procediera al prorrateo semanal u horario de alguno de los conceptos expresados, se considerará como salario ordinario correspondiente al período en que indebidamente se haya incluido dicho prorrateo.

4. Los cuadros de retribuciones que figuran unidos al presente Convenio como anexos, formarán parte integrante del mismo y tendrán la misma fuerza de obligar que el resto del Convenio.

Sección 2.ª

SALARIO BASE

Art. 15.º Salario base. — El salario base del personal afectado por este Convenio es el que, de acuerdo con los niveles que para las distintas categorías se establecen en el anexo II de la Ordenanza Laboral, se especifican en la tabla retributiva del anexo I de este Convenio.

La cuantía del salario base a que se refiere el párrafo anterior se devengará por jornada laboral, percibiéndose también en domingos y festivos en proporción a los días trabajados.

Sección 3.ª

COMPLEMENTOS PERSONALES DEL SALARIO

Art. 16. Antigüedad. — 1. El complemento de antigüedad se calculará en la forma y criterios establecidos en el artículo 105 de la Ordenanza Laboral, con las modificaciones que se convienen en los siguientes apartados.

2. El valor de cada bienio y cada quinquenio será, para cada categoría, el que se indica en el anexo II y permanecerá inalterable durante toda la vigencia de este Convenio, en aplicación de lo estipulado respecto al conjunto y distribución de las mejoras económicas generales convenidas, dentro de la normativa del Real Decreto-ley 43/1977.

3. El derecho a la percepción de estos aumentos por años de servicio, se contará desde el día de ingreso en la empresa, sea cual fuere la modalidad contractual pactada.

Sección 4.ª

COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO

Art. 17. Pluses de trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos y de trabajos de altura o montaña. — 1. En sustitución de los complementos de puesto de trabajo que se regulan en los artículos 116 y 117 de la Ordenanza Laboral de la Construcción, se conviene el establecimiento de un plus especial de excepcional penosidad, toxicidad, peligrosidad o de altura.

2. La cuantía de dicho plus es la que se detalla en el anexo III, por cada hora trabajada en las condiciones que dan derecho al mismo, y será igual para todas las categorías profesionales.

3. Para tener derecho al plus, deberán concurrir las condiciones de penosidad, toxicidad, peligrosidad o altura, en la forma en que lo regulan los artículos 116 y 117 de la Ordenanza Laboral.

4. Los trabajadores que a la entrada en vigor de este Convenio tengan reconocido el derecho al percibo de los plus que se regulan en los artículos 116 y 117 de la Ordenanza Laboral, en cuantía superior a la que se estipula en el anexo III, mantendrán con carácter personal el derecho

a percibir dicho complemento en la cuantía superior en que lo tuvieran reconocido, hasta que la cuantía del plus que se regula en el anexo III, supere dichos valores, que quedarán congelados y en la cuantía que habían alcanzado a la entrada en vigor de este Convenio.

5. En aquellos supuestos en que la empresa abone las retribuciones en función de unas calificaciones de puestos de trabajo, o tenga establecido un sistema de incentivos, en los que se haya valorado el especial carácter penoso, tóxico, peligroso o de altura de los trabajos a realizar, no habrá lugar al abono del complemento que se regula en este artículo.

Art. 18. *Plus de nocturnidad.* — 1. El personal que preste servicios en horas comprendidas entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, percibirá un plus de nocturnidad de la cuantía horaria que se señala en el anexo IV, y que será igual para todas las categorías profesionales.

2. No tendrán derecho a este complemento los trabajadores que por la propia naturaleza de su trabajo deban prestarlo de noche o que hayan sido contratados expresamente para trabajar en jornada nocturna (vigilantes, servicios de mantenimiento, etc.).

Sección 5.ª

COMPLEMENTOS POR CANTIDAD O CALIDAD DE TRABAJO

Art. 19. *Plus de Convenio.* — La cuantía del plus de Convenio será, para cada categoría, la que se señala en las tablas retributivas del anexo I.

2. El plus de Convenio se percibirá en razón del número de horas efectivamente trabajadas en jornada ordinaria, en las fiestas, en la forma que se regula en el artículo 42, n.º 5 y en las horas laborales del período de vacaciones.

Art. 20. *Horas extraordinarias.* — Todas las horas extraordinarias, considerándose como tales las que excedan de ordinarias en cómputo semanal, así como las trabajadas en sábado, domingo o festivo —previa la aprobación de la autoridad laboral— sin la concesión de un descanso compensatorio equivalente, se abonarán en las cuantías unificadas que para cada categoría profesional se detallan en el anexo V.

Sección 6.ª

COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO PERIODICO SUPERIOR AL MES

Art. 21.º *Gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad.* — 1. A todos los trabajadores afectados por este Convenio se les abonarán sendas gratificaciones, en el mes de julio y la Navidad, del valor de un mes para el personal mensual, equivalente a 190 horas de trabajo, para el personal semanal.

2. Las gratificaciones se abonarán a razón del sueldo base, plus de Convenio y antigüedad. Los valores que se computarán para el abono de las gratificaciones son las que estén vigentes en el momento de devengo de las mismas (las del mes de julio, para la paga de julio y las del mes de diciembre, para la paga de Navidad), excepto cuando la gratificación se abone en proporción al tiempo trabajado por cese del trabajador antes del vencimiento de la misma, en que se abonarán a razón de los valores que tenga el sueldo base y el plus de Convenio en el momento del cese.

3. Se detallan en el anexo VI los valores semanales, mensuales y anuales de las gratificaciones.

4. Las gratificaciones se abonarán en proporción a los días u horas en que los productores hayan percibido retribución, y, con respecto a los que ingresen o cesen durante el año, se abonará la parte proporcional del valor de dichas gratificaciones, en prorrateo anual, a cuyo fin, la Navidad se extenderá de enero a diciembre, y la de julio, de julio a junio.

5. A los productores que hayan permanecido en situación de incapacidad laboral transitoria se les calcularán las gratificaciones en razón de los días u horas efectivamente trabajados, según la norma del apartado 4 y respecto a los días en

que hayan permanecido en situación de incapacidad laboral transitoria, se le calcularán las gratificaciones a razón del 25 por 100 de lo que les hubiese correspondido en el supuesto de hallarse en activo; y con independencia de la parte de gratificación que hayan podido percibir de la Seguridad Social, incluida en el montante de las indemnizaciones por incapacidad laboral transitoria.

6. Al personal que en el momento de incorporarse al Servicio militar haya alcanzado una antigüedad mínima de 2 años, se le mantendrá el derecho al percibo de las gratificaciones de julio y Navidad.

Art. 22. *Gratificación de octubre.* — 1. Todos los productores afectados por este Convenio, percibirán en el mes de octubre, una gratificación extraordinaria de la cuantía lineal y única para todas las categorías profesionales, de cuatro mil pesetas (4.000 ptas.).

2. Para el abono de la gratificación de octubre, se aplicarán las normas previstas en el apartado 4 del artículo anterior, y, a los efectos de su prorrateo, se computará el período de octubre a septiembre. Se detallan en el anexo VII los valores semanales, mensuales y anuales de esta gratificación.

Art. 23. *Participación en beneficios.* — La participación en beneficios a que se refiere el artículo 121 y siguientes de la Ordenanza Laboral de la Construcción se eleva al 8 por 100, que se calculará sobre el salario base que se fija en el presente Convenio, incrementado, en su caso, con el plus de antigüedad que corresponda.

2. El personal que ingrese o cese en el transcurso del año natural percibirá su importe en proporción al tiempo trabajado durante el mismo.

3. Se detallan en el anexo VII, los valores semanales y mensuales de la participación en beneficios, para cada categoría, a los que deberá adicionarse el complemento por antigüedad que personalmente tenga reconocido cada trabajador. Dicha tabla se halla calculada en razón de los salarios bases pactados en este Convenio, por lo que no será de aplicación a los meses de enero, febrero y marzo de 1978, en los que los beneficios se calcularán sobre los salarios vigentes en dicho trimestre.

Sección 7.ª

INDEMNIZACIONES Y SUPLIDOS

Art. 24. *Plus de distancia y transporte.* — 1. Con el carácter de una indemnización o suplido del artículo 3.º del Decreto 2380/1973, se abonarán a todos los trabajadores afectados por este Convenio, los pluses de distancia y transporte, en las cuantías que se señalan en las tablas retributivas del anexo I.

2. La estipulación de los pluses de distancia y transporte en forma generalizada para todos los trabajadores, con independencia de la concurrencia de las condiciones reglamentarias que dan derecho a este devengo, se conviene para compensar los gastos y tiempo de desplazamiento que en forma generalizada deben efectuar los trabajadores para acudir a los puestos de trabajo, y para evitar la constante variabilidad de este concepto en razón de la también constante variabilidad del lugar de trabajo que constituye característica de este sector. En consecuencia, ambas partes ratifican el carácter compensatorio y no salarial de este concepto.

Art. 25. *Compensación por prendas de trabajo.* — 1. Con el carácter de una indemnización o suplido del artículo 3.º del Decreto 2380/1973, se abonarán en concepto de pago de prendas de trabajo —excepto en el ramo del mármol—, la cantidad de 3'40 ptas. por hora ordinaria de trabajo.

2. Las empresas que lo prefieran podrán sustituir esta obligación de pago por la entrega de una prenda de trabajo, consistente en un buzo, playero o similar, cuya duración será de seis meses en cuyo supuesto no habrá lugar al abono del suplido ni al de la diferencia que pudiera existir entre el valor de coste de la prenda y el montante de este devengo. La

Comisión paritaria entenderá sobre las características de las prendas de trabajo.

3. La limpieza y conservación en buen estado del uso y presentación de dichas prendas será a cargo del productor.

4. En caso de cese del trabajador por cualquier causa, antes del período de uso establecido, el productor deberá devolver la prenda de trabajo en buen estado. En caso de incumplimiento de esta obligación, le será descontado al productor el importe proporcional del precio de coste de la prenda, de acuerdo con el tiempo de uso que faltase por transcurrir.

5. La estipulación de este suplido en forma generalizada para todos los trabajadores con independencia de si les alcanza o no el derecho a que por la empresa se les faciliten prendas de trabajo, se efectúa en aras de los principios de simplificación administrativa que se enuncian en el artículo 14 de este Convenio, y sin que esta aplicación generalizada del suplido pueda desvirtuar el carácter no salarial del mismo, en el que ambas representaciones se ratifican.

Art. 26. *Compensación por desgaste de herramientas.* — 1. Con el carácter de una indemnización o suplido del artículo 3.º del Decreto 2380/1973, al personal se le compensará, en concepto de desgaste de herramientas, con el abono de las cantidades que se señalan en el epígrafe correspondiente de las tablas retributivas del anexo I. Será facultad de las empresas decidir si se utilizan o no las mismas, si bien en este último caso no sufrirá merma dicha cantidad.

2. A efectos de simplificación administrativa, la compensación regulada en este artículo y la establecida en el anterior se unirán en una única cantidad en las tablas anexas, estableciéndose el valor unitario de ambos suplidos en un cincuenta por ciento cada uno de la cantidad total consignada.

Art. 27. *Dietas.* — 1. Con el carácter de una indemnización o suplido del artículo 3.º del Decreto 2380/1973, se abonarán las dietas al personal que acredite derecho a las mismas, según lo previsto en el artículo 51, en las siguientes cuantías diarias:

	Dieta completa Pesetas	Media dieta Pesetas
--	---------------------------	---------------------------

a) Personal de los niveles II y III	900	450
b) Resto de los niveles	800	300

2. En los importes de las dietas van incluidas hasta un máximo de dos horas de viaje entre ida y vuelta al trabajo, abonándose como horas normales las restantes que pueda durar el traslado hasta el lugar de trabajo.

Art. 28. *Indemnización por cese del personal fijo de obra.* — En sustitución de la indemnización establecida en el artículo 44, apartado c), de la Ordenanza Laboral, en favor del personal fijo de obra que cese de prestar sus servicios por conclusión de los trabajos, se convienen los siguientes módulos indemnizatorios.

A) *Personal con menos de 2 años de antigüedad.* — 5 días de salario base y plus Convenio, por cada trimestre completo de trabajo o la parte proporcional de la fracción.

B) *Personal con 2 o más años de antigüedad.* — 10 días de salario base y plus Convenio y antigüedad, por cada trimestre completo de trabajo o la parte proporcional de la fracción.

A estos efectos no se computarán los días de permanencia en incapacidad laboral transitoria y las ausencias injustificadas.

Art. 29. *Dote por matrimonio.* — De acuerdo con lo regulado en el artículo 21 de la Ley de Relaciones Laborales de 8 de abril de 1976, al personal femenino soltero al que le alcance tal derecho, si con ocasión de contraer matrimonio opta por la rescisión de su contrato de trabajo, percibirá una dote equivalente a tantas mensualidades del salario base del Convenio, como años de servicio prestado en la empresa, con máximo de 6. A tal efecto

las fracciones de año se considerarán como anualidad completa.

Sección 8.ª

MEJORAS DE ACCION PROTECTORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Art. 30. *Complemento de la indemnización de incapacidad laboral transitoria en los supuestos de hospitalización.* — 1. Durante los periodos en que los trabajadores en situación de incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad (común o profesional) o accidente de trabajo, permanezcan hospitalizados, las empresas complementarán a su cargo la indemnización económica del 75 por 100 que acrediten de la Seguridad Social (sin la adición del prorrateo de las gratificaciones extraordinarias), con el 25 por 100 restante, hasta alcanzar el 100 por 100 de la base sobre la que se haya calculado dicha indemnización económica (sin la adición del prorrateo de las gratificaciones extraordinarias).

2. Dicho complemento lo abonarán las empresas durante los días de hospitalización en régimen de internamiento, y durante un período de convalecencia igual al de hospitalización, y sin que, este último, pueda exceder de 30 días.

3. Para tener derecho a este complemento los trabajadores deberán haber sido internados con cargo a la Asistencia Sanitaria de la Seguridad Social y manteniendo su condición de beneficiarios del subsidio de incapacidad laboral transitoria, perdiendo el derecho al complemento, en los supuestos en que perdieran el derecho al percibo de la indemnización de incapacidad laboral transitoria con cargo a la Seguridad Social.

4. Los trabajadores deberán acreditar ante las empresas los periodos en que hayan permanecido internados, mediante certificación expedida por la institución hospitalaria correspondiente.

5. El derecho a este complemento se extinguirá, en el supuesto de rescindirse el contrato de trabajo durante el período de incapacidad laboral transitoria.

6. Si durante la vigencia de este Convenio se incrementara el porcentaje del subsidio de incapacidad laboral transitoria a cargo de la Seguridad Social por encima del 75 por 100 actualmente vigente, se reducirá en la misma cuantía el complemento a cargo de las empresas, de forma que en ningún caso se supere el 100 por 100 de la base de cálculo del subsidio, en la forma detallada en el apartado 1 de este artículo.

Art. 31. *Indemnización extraordinaria a los fallecidos en accidente de trabajo.* — Las empresas abonarán una indemnización de 750.000 pesetas, a las viudas o derechohabientes de los productores que fallezcan como consecuencia de accidente de trabajo. Esta indemnización se entiende sin perjuicio de las que pueda acreditar legalmente.

La vigencia de esta nueva cuantía de la indemnización será a los 15 días de la publicación en el BOLETIN OFICIAL de la provincia del presente Convenio, rigiendo para los fallecidos con anterioridad, la cuantía de 500.000 ptas. estipulada en el anterior Convenio.

Sección 9.ª

PAGO Y RECIBO DE SALARIOS

Art. 32. *Pago de las retribuciones.* — 1. Las retribuciones serán abonadas preferentemente por medio de talón o cheque bancario contra entidad que disponga de oficinas en el lugar de realización de la obra o en el domicilio del trabajador, o por medio de transferencia a la cuenta corriente o libreta que designe el trabajador, sin perjuicio de que los trabajadores decidan mantener la forma habitual de cobro.

2. Los recibos del pago de los salarios se extenderán en los modelos oficiales o sustitutos debidamente autorizados, con reflejo de la totalidad de los conceptos devengados por el trabajador, debidamente desglosados, y con especificación de las retenciones practicadas, prestaciones de la

Seguridad Social abonadas, así como de las bases de cotización al Régimen General de la Seguridad Social, con entrega al trabajador de un duplicado de dicho recibo.

CAPITULO III

Condiciones de trabajo

Sección 1.ª

CONTRATACION

Art. 33. *Norma general.* — La contratación de personal se ajustará a las prescripciones de la Ley 16/1976, de 8 de abril, sobre Relaciones Laborales, y a la Ordenanza Laboral de la Construcción, con las especialidades que se regulan en la presente sección.

Art. 34. *Forma de la contratación.* — 1. Todos los contratos de trabajo, cualquiera que sea su modalidad y características, deberán formalizarse por escrito.

2. Los contratos concertados verbalmente, se entenderán con carácter permanente y con la condición de «fijo de planta», cuando su duración supere los dos meses. Caso de rescindirse el contrato antes de los dos meses, si se trata de personal obrero adscrito a obras o servicios, se considerará concertado con carácter de «fijo de obra», y si se trata de personal directivo, técnico o administrativo, se estará a la voluntad de las partes y a la prueba que de ella se efectúe, en caso de discrepancia.

3. Los contratos de los trabajadores «fijos de obra», se ajustarán al modelaje que se une a este Convenio, en anexo X, y serán editados y expedidos por la Delegación Provincial de Trabajo.

Art. 35. *Visado de los contratos.* — 1. Los contratos de los trabajadores «fijos de obra u obras», serán visados por la Delegación de Trabajo, cumplimentando la diligencia que consta al pie del mismo. A tal fin, serán presentados por cuadruplicado ejemplar, siendo devueltos dos ejemplares, uno para la empresa y el otro para su entrega al trabajador, de lo que dará constancia la firma del mismo en la diligencia de entrega que consta al pie del contrato, que deberá efectuarse dentro de los 15 días siguientes a su visado.

2. La Delegación de Trabajo archivará uno de los ejemplares visados, y pondrá el otro a la disposición de la Comisión paritaria del Convenio.

Art. 36. *Periodos de prueba.* — Los periodos de prueba, que seguirán rigiéndose por lo establecido en el artículo 60 de la Ordenanza Laboral, serán de la siguiente duración:

- a) Técnicos titulados: 4 meses
- b) Empleados: 2 meses.
- c) Obreros: 2 semanas
- d) Aprendices: 1 mes.

Art. 37. *Preaviso del cese voluntario por el trabajador.* — El trabajador que desee cesar voluntariamente en la empresa deberá comunicarlo a la misma con la antelación siguiente:

- Técnicos titulados: 3 meses.
- Empleados: 1 mes.
- Personal obrero: 1 semana.
- Aprendices: 1 semana.

La notificación del cese se realizará mediante un boletín, que facilitará la empresa, y que el trabajador firmará por duplicado, devolviéndosele un ejemplar con el «enterado».

La inobservancia de este preaviso, determinará la pérdida o descuento, en su liquidación final y de partes proporcionales, de la remuneración correspondiente a los días u horas que haya dejado de preavisar.

Art. 38. *Preaviso de cese del personal fijo de obra, por terminación de la misma.* — El plazo de preaviso establecido en el apartado c) del artículo 44 de la Ordenanza, para comunicar a los trabajadores fijos de obra la rescisión de su contrato por terminación de los trabajos, se acuerda en quince días naturales. Las empresas podrán sustituir esta obligación con el abono de las retribuciones correspondientes a los días de preaviso omitidos.

Art. 39. *Documento de liquidación de saldo y finiquito.* — 1. Los recibos de liquidación final y saldo y finiquito se formalizarán mediante los modelajes que cada empresa confeccione, que, como mínimo, deberán reunir los requisitos que se expresan en el modelo unido como anexo XI a este Convenio. En los recibos que no cumplimenten dichos requisitos mínimos, corresponderá a la empresa la prueba del carácter liberatorio del mismo.

2. Una copia simple y no visada del recibo de liquidación, debidamente cumplimentada, se entregará al trabajador con cinco días hábiles de antelación a la fecha de finalización de su contrato, al objeto de que pueda proceder a la comprobación del mismo.

3. El ejemplar del recibo de liquidación y saldo y finiquito que deba ser entregado a cada trabajador, será previamente visado por la Delegación de Trabajo, quien consignará la fecha cumplimentando la diligencia obrante al pie del mismo, a los únicos efectos de constatar la inexistencia de la firma del trabajador. El ejemplar que se someta al visado de la Delegación de Trabajo no deberá estar cumplimentado en cuanto a los datos económicos de la liquidación, sino que se limitará a consignar el nombre de la empresa y el del trabajador.

4. La validez temporal de dicha diligencia se limitará a los 30 días naturales siguientes al visado, y el documento carecerá de eficacia si se emplea transcurrido dicho periodo.

5. En los recibos de liquidación y saldo y finiquito que no hayan sido sometidos al visado que se regula en este artículo, corresponderá a la empresa la carga de la prueba de que el recibo ha sido firmado en la fecha de su expedición.

Art. 40. *Documentos de afiliación a la Seguridad Social.* — Se conviene que las empresas vendrán obligadas a facilitar a los productores que ingresen o cesen a su servicio, una fotocopia del documento de «alta» o «baja» a la Seguridad Social.

La entrega del «alta» y «baja» se efectuará dentro de los 10 días siguientes al de su tramitación en el Instituto Nacional de Previsión.

Sección 2.ª

JORNADA, HORARIOS, FIESTAS Y VACACIONES

Art. 41. *Jornada y horarios.* — 1. La jornada de trabajo será de 44 horas semanales efectivas, distribuidas en 9 días de lunes a jueves, y 8 los viernes, salvo pacto en contrario entre las empresas y su personal, por mediación de sus representantes.

2. La jornada de trabajo se distribuirá con sujeción a lo dispuesto en el Real Decreto-ley 16/1976, confeccionándose a tal fin los preceptivos cuadros de horarios, así como el calendario anual, en el que se especificará la distribución de los festivos y de las vacaciones.

Se respetarán las jornadas más favorables que venga rigiendo a la entrada en vigor de este Convenio.

3. La jornada de trabajo se iniciará en la obra o lugar de trabajo al que haya sido destinado el trabajador.

4. Como modificación de lo establecido en el apartado 2.º del artículo 85 de la Ordenanza Laboral, se conviene que los Vigilantes y Barraqueros que presten servicio durante 2 horas semanales, las que excedan de 60, hasta las 72, se le abonarán con un incremento del 20 por 100 sobre la hora ordinaria.

Art. 42. *Fiestas.* — 1. Las fiestas a disfrutar por el personal comprendido en el ámbito de este Convenio serán las nacionales y locales que se determinan en el calendario oficial de fiestas a promulgar por el Ministerio de Trabajo, más la festividad gremial, que será el día de San Antonio.

2. Desde la fecha de publicación de este Convenio, las empresas concederán las fiestas tradicionales de Cataluña que no se hallen incluidas en el calendario laboral, ni concurren en domingo o en día no laborable. Durante el presente Convenio

concederán además 3 días, que se aplicarán preferentemente a la semana de Navidad, salvo en aquellas empresas en que por haber programado parte de sus vacaciones en dichas fechas, o por cualquier otra causa, la empresa y los trabajadores acuerden aplicar dichos días a otras fechas.

3. Las referidas festividades serán abonables y no recuperables.

4. El disfrute de cualquier otra festividad no comprendida en los apartados 1.º y 2.º de este artículo, estará expresamente condicionada al acuerdo que en el seno de cada empresa se obtenga entre los representantes de la misma y los del personal, sobre tal disfrute y forma de recuperación de la festividad adicional, no habiendo lugar al disfrute de ninguna otra festividad, de no obtenerse tal acuerdo.

5. Todas las fiestas serán abonadas a razón del sueldo base, plus de Convenio y antigüedad, con exclusión de cualquier otro concepto.

En el supuesto de que el festivo concorra en día inhábil del calendario de la empresa (sábado o análogo), no habrá lugar al abono de retribución alguna por dicho festivo, ni a la reducción de la jornada habitual en la semana en que concorra. Asimismo, cuando el festivo concorra en cualquier otro día de la semana normalmente hábil, la retribución de dicho festivo se extenderá al número de horas ordinarias que dicha jornada hubiera tenido, de ser laborable.

Art. 43. *Vacaciones.*— 1. La duración de las vacaciones anuales retribuidas será de 30 días naturales para todo el personal, o la proporción correspondiente a dichos 30 días, de no haberse alcanzado un mínimo de 12 meses de antigüedad.

2. Las empresas podrán convenir con los representantes de los trabajadores la división de las vacaciones entre Semana Santa, Navidad y el resto del año, si bien este último período no podrá tener una duración inferior a 21 días naturales.

3. Al objeto de que el personal que no alcance la antigüedad mínima de 12 meses en la empresa pueda disfrutar íntegro el período de las vacaciones, que le corresponderían de haber alcanzado dicho mínimo de antigüedad, se conviene que aquellos productores que así lo soliciten, podrán disfrutar íntegros los 30 días, siendo a cargo de la empresa únicamente la retribución de los días que correspondan proporcionalmente a su antigüedad en el momento del comienzo de las vacaciones, y los restantes, tendrán el carácter de licencia sin devengo de retribución.

En este supuesto, las empresas no darán de baja en la Seguridad Social a los productores, por el período de licencia sin retribución, si bien, de conformidad con lo establecido en el artículo 11 de la Orden de 15 de abril de 1975, su base de cotización será equivalente al salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, corriendo a cargo del trabajador la parte de cuota obrera de la Seguridad Social de dicho período.

4. Cuando la empresa realice las vacaciones en forma colectiva y con cierre del centro de trabajo o la obra, aquellos productores que por razón de su menor antigüedad no tengan derecho al disfrute completo del período vacacional, y a los que la empresa no pueda ofrecer trabajo durante los días en que no les alcanza el derecho a vacaciones, podrán optar entre disfrutar el período completo, en la forma que se expresa en el apartado 3 de este artículo, o bien percibir la retribución de las vacaciones durante todos los días en que no presten servicio. En este último caso, la retribución correspondiente a los días en que no alcance el derecho a vacaciones, tendrá la consideración de un anticipo a cuenta, que será deducible de la liquidación total que se practique al trabajador el día en que cese en la prestación de sus servicios en la empresa, o en la forma que se acuerde entre las partes.

5. En lo no previsto en este artículo, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral.

6. Las empresas se comprometen a preavisar el plan y turnos de vacaciones,

con tres meses de antelación a su iniciación.

Sección 3.ª

LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Art. 44. *Licencias.*— 1. Todos los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a permisos, percibiendo el importe del salario base, plus de Convenio y antigüedad en los siguientes casos:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio

b) De 3 a 6 días naturales, en caso de fallecimiento de esposa, hijos, padres naturales o políticos, o hermanos. La licencia será de 3 días cuando el sepelio tenga lugar en el propio municipio en donde tenga domicilio el trabajador; 4 días, si el sepelio se efectúa fuera del domicilio del trabajador, pero dentro de la provincia de Barcelona; 5 días, si el sepelio se efectúa fuera de la provincia de Barcelona, pero dentro de Cataluña, y 6 días, si el sepelio tiene lugar fuera de Cataluña.

c) De tres a cinco días naturales, en caso de enfermedad grave de padres, hijos, cónyuges o alumbramiento de esposa.

2. En caso de acontecer un infortunio familiar de carácter grave, tales como los regulados en los apartados b) y c), que precisen la presencia del trabajador en su hogar para atenderlo por un plazo superior al de las licencias antes consideradas, se concederá a quien lo solicite un permiso no retribuido, por el tiempo prudencial necesario para dichas atenciones.

3. Todos los trabajadores que lleven menos de seis meses al servicio de la empresa tendrán derecho a permiso retribuido a que se contrae el apartado a), del presente artículo, en la parte proporcional al tiempo de permanencia al servicio de la empresa, sin que pueda ser inferior, en ningún caso a tres días.

Art. 45. *Licencias para formación profesional.*— 1. La Comisión paritaria del Convenio podrá programar la celebración de cursos de formación o perfeccionamiento profesional, para los trabajadores afectados por este Convenio.

2. La organización de tales cursos se regulará por la propia Comisión paritaria, que determinará la forma de su realización, enseñanzas a impartir, horarios del curso, financiación del mismo, etc., pudiendo recabar la colaboración de P.P.O. o de cualquier organización docente de formación profesional, o adherirse a los que organicen dichos centros.

3. Los trabajadores fijos de plantilla de las empresas o los «fijos de obra» con más de 3 meses de antigüedad que asistan a dichos cursos, podrán disfrutar las reducciones de jornada o licencias de formación profesional que se regulan en el artículo 9, apartado tres de la Ley de Relaciones Laborales.

4. En ningún caso podrá acogerse a este permiso simultáneamente más del 5 por 100 de los trabajadores de la misma categoría en una misma obra.

Art. 46. *Excedencias de los trabajadores que ostenten cargos sindicales.*— 1. Los trabajadores podrán solicitar la excedencia voluntaria, en la forma regulada en el artículo 132 de la Ordenanza, cuando sean designados para ocupar puestos en las centrales sindicales a las que pertenecan, que sean incompatibles con el desempeño normal de su trabajo.

2. En estos supuestos, la excedencia será de concesión obligatoria por la empresa, debiendo el trabajador efectuar la solicitud por escrito, con determinación del tiempo para el que la solicita, y aportando certificación de los órganos de la dirección de la central sindical, acreditando el nombramiento.

3. Estas excedencias serán sin derecho a retribución, y no se computará su duración a efectos de antigüedad.

4. La concesión de estas excedencias a personal con la condición de «fijo de obra», no alterará la naturaleza del contrato, que quedará extinguido definitivamente al término previsto, aunque el trabajador se halle en excedencia, no pudiendo solicitar su reingreso en la empresa.

Sección 4.ª

MOVILIDAD DEL PERSONAL

Art. 47. *Norma general.*— En sustitución de lo previsto en el capítulo XIV de la Ordenanza Laboral referente a desplazamientos y dietas, se acuerda regular la movilidad de los trabajadores fijos de plantilla de las empresas en la forma que se efectúa en los artículos siguientes, y distinguiendo dos situaciones de movilidad distintas, como son el traslado y el desplazamiento, que se definen así:

Traslado.— Se considerará como tal la adscripción definitiva de un trabajador a un centro de trabajo permanente de la empresa distinto del que venía prestando sus servicios, y situado en distinto término municipal.

Desplazamiento.— Se considerará como tal el destino temporal de un trabajador a un centro de trabajo de la empresa.

Art. 48. *Condiciones de los traslados.*— 1. Los traslados deberán ser autorizados por la Delegación Provincial de Trabajo, de acuerdo con lo previsto en el artículo 22 de la Ley de Relaciones Laborales, salvo acuerdo entre las partes.

2. Los traslados deberán ser preavisados por las empresas a sus trabajadores con un mes de antelación.

3. Cuando el traslado implique cambio de residencia, la empresa vendrá obligada a:

a) Facilitar vivienda de las características adecuadas y similares a la que venía ocupando, para albergar a la familia del trasladado, en las mismas condiciones de alquiler que venía satisfaciendo anteriormente, o a abonarle la diferencia del superior precio de alquiler que tenga la nueva vivienda. En el supuesto de que la vivienda que ocupaba el trabajador trasladado no estuviera arrendada, sino que fuera de propiedad, se calculará la diferencia de alquiler, valorando el que correspondería a dicha vivienda en razón de su situación y características. En la misma forma se procederá, si el trabajador trasladado decidiera adquirir una vivienda en propiedad en el lugar al que sea trasladado.

b) A disfrutar de una licencia retribuida de 7 días de duración, para proceder al traslado de domicilio.

c) A abonarle los gastos de desplazamiento al nuevo domicilio del trabajador y familiares que con él convivan, así como los del mobiliario y ajuar doméstico.

d) A compensarle los mayores costes que deba soportar por razón de la escolaridad de sus hijos, durante el resto del curso escolar en el que se haya producido el traslado.

3. Cuando el traslado no implique cambio de domicilio, la empresa deberá compensar al trabajador el mayor coste que deba soportar para su desplazamiento diario y en medios públicos de transporte y el mayor tiempo invertido en el desplazamiento compensándolo económicamente mediante el pago a prorrata de la retribución fija que por jornada ordinaria tenga reconocida en cada momento.

4. En estos traslados forzosos, y salvo acuerdo entre las partes, las empresas respetarán, en cuanto sea posible, los criterios preferenciales establecidos en el apartado dos del artículo 13 de la Ley de Relaciones Laborales.

5. Autorizado el traslado, el trabajador tendrá derecho a optar por la rescisión del contrato en el término de quince días a contar de la notificación del mismo, mediante el percibo de una indemnización de treinta días por año completo de antigüedad de las retribuciones fijas por jornada ordinaria, con el límite de un año de retribución.

Art. 49. *Condiciones de los desplazamientos.*— 1. Las empresas podrán desplazar temporalmente a los trabajadores fijos en plantilla a las distintas obras o centros de trabajo que posean.

2. Las empresas designarán libremente a los trabajadores que deban desplazarse, cuando el destino en la obra o centro de trabajo no exija permanecer fuera de su domicilio, o cuando exigiendo esta circuns-

tancia, no tenga una duración superior a treinta días.

3. En los supuestos en que el desplazamiento exija pernoctar fuera del domicilio y tenga una duración superior a treinta días, las empresas propondrán el desplazamiento a los trabajadores que estimen idóneos para realizar el trabajo, y en el supuesto que por este procedimiento no se cubrieran las vacantes a proveer, procederá a su designación obligatoria entre los que reúnan las condiciones de idoneidad profesional para ocupar las plazas, observando las siguientes preferencias, para ser desplazado:

- 1.ª Menor antigüedad en la empresa.
- 2.ª Disminuidos físicos y psíquicos.
- 3.ª Representantes de los trabajadores.
4. Los desplazados acreditarán el derecho a las dietas que se determinan en el artículo 29, en la forma y cuando concurran las circunstancias que se regulan en el artículo siguiente.
5. Los desplazamientos que realice el trabajador con carácter voluntario, mediante petición escrita, no darán derecho al percibo de dietas ni gastos de viajes.
6. En los desplazamientos superiores a tres meses que no permitan pernoctar en su domicilio, las empresas y los afectados convenirán libremente las fórmulas para que los trabajadores puedan regresar a sus domicilios periódicamente para permanecer con sus familias, que podrán consistir en la subvención de los viajes de ida y regreso en todos o parte de los fines de semana; adecuación de las jornadas de trabajo para facilitar periódicas visitas a la familia; concesión de permisos periódicos; subvención del desplazamiento de sus familiares, etc.

En el supuesto de no llegarse a acuerdo en esta materia, se estará a lo dispuesto en el artículo 22, número 2 de la Ley de Relaciones Laborales, ampliándose hasta cinco días laborales, por trimestre los de estancia del trabajador en su domicilio, y quedando en tales días a la disposición de la empresa.

Art. 50. *Devengo de las dietas.* — 1. Los trabajadores fijos de plantilla que sean desplazados en la forma regulada en el artículo 49, tendrán derecho a dietas según los siguientes apartados.

2. Se tendrá derecho a la dieta completa en los desplazamientos que exijan pernoctar fuera del propio domicilio.

3. El derecho a la media dieta se acreditará en los desplazamientos que, permitiendo al trabajador pernoctar en su domicilio, le exijan desplazarse a un puesto de trabajo que se halle situado fuera del área geográfica constituida por el término municipal en donde radica el domicilio de la empresa, y los términos de los municipios colindantes con el del domicilio de la empresa, no teniendo en cuenta, a estos efectos, ni el domicilio del trabajador, ni el domicilio de las obras en que hubiera trabajado o hubiese sido contratado anteriormente.

4. A los efectos expresados se considerará como «domicilio de la empresa» el centro administrativo de la misma en donde radique la administración general del personal, y de donde dimanen las órdenes y distribución del trabajo de tipo general. En las empresas que dispongan de delegaciones administrativas para dichas funciones, se considerará como domicilio de la empresa el de dichas Delegaciones, respecto a los trabajadores fijos de plantilla dependientes de las mismas.

5. Lo convenido en este artículo respecto a los criterios para el devengo de la media dieta, será de aplicación a los desplazamientos que se produzcan a partir de la homologación del Convenio por la autoridad laboral oficial, rigiéndose los desplazamientos que se hubieran producido con anterioridad, por los criterios del anterior Convenio, y respetándose personalmente el derecho a la media dieta adquirida por los trabajadores, hasta la conclusión de la obra en que la estén devengando. Al ser desplazados a una nueva obra, les será de aplicación, para el devengo de la media dieta, lo acordado en este Convenio.

Art. 51. *Obras de larga extensión.* — Será de aplicación íntegramente lo previs-

to en el artículo 148 de la Ordenanza Laboral.

Art. 52. *Desplazamientos en medios propios.* — Los trabajadores que con autorización escrita de la empresa utilicen en sus desplazamientos automóvil de su propiedad, percibirán un suplido de 8 pesetas, por kilómetro recorrido al servicio de la empresa.

Sección 5.ª

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, RENDIMIENTOS, CALIDAD

Art. 53. *Norma general.* — La organización técnica y práctica del trabajo, es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa, quien se ajustará en su implantación, a las normas y orientaciones establecidas por el capítulo III de la Ordenanza Laboral.

Art. 54. *Rendimientos normales.* — Los trabajadores vendrán obligados a prestar su colaboración con la actividad y rendimiento normal definidos en los artículos 10 y 12 de la Ordenanza, sin perjuicio de la calidad exigible.

Al efecto de que se conozcan con la máxima precisión los volúmenes y niveles de actividad y rendimiento en las distintas unidades de trabajo que se realizan por las empresas afectadas por este Convenio, se acuerda el estudio, confección y promulgación de unas tablas de rendimientos, de acuerdo con la metodología, método operativo y aplicabilidad que se detallan en los artículos siguientes.

Art. 55. *Metodología de las tablas de rendimientos.* — Las tablas de rendimientos normales que se promulguen, deberán ajustarse a los principios generales que se describen a continuación:

1. En cada tabla se efectuará una descripción del estado inicial del lugar de trabajo al que se debe aplicar la tabla, con las condiciones que debe requerir.

2. La tabla describirá con la máxima claridad y concisión los trabajos o unidades de obra a realizar.

3. La tabla deberá describir el estado en que debe dejarse el lugar de trabajo, una vez concluidas las tareas objeto de medición.

4. La tabla contendrá una detallada explicación de las condiciones que deben concurrir para la correcta aplicabilidad de las mismas en las que se distinguirán:

a) Condiciones de los materiales a emplear, con las máximas precisiones sobre su naturaleza, características, situación, etc.

b) Condiciones de los medios auxiliares a emplear, como herramientas, maquinaria, elementos y dispositivos de seguridad, y en general, todos los equipos auxiliares necesarios para la realización del trabajo.

c) Condiciones climatológicas y meteorológicas que incidán en la aplicabilidad de la tabla (temperatura, humedad, viento, etcétera).

En este sentido se calcularán, los factores que influyan en las mismas por razones de temperatura y humedad.

5. Las tablas contendrán los cuadros de tiempos que reflejen la actividad exigible, en forma clara y comprensible. Se procurará individualizar dichos tiempos para cada categoría, y en aquellas unidades de obra cuya realización exija un equipo, se determinará su composición mínima.

6. Por última, las tablas contendrán las orientaciones necesarias para proceder a la medición de los trabajos sujetos a control de la misma.

Art. 56. *Confección de las tablas de rendimientos.* — 1. Las tablas de rendimientos, con sujeción a la metodología expuesta, serán elaboradas por una Comisión de técnicos en métodos y tiempos. Dicha Comisión estará integrada por 2 Vocales y 1 Presidente. Un Vocal será designado por la representación de las empresas en la Comisión paritaria, y el otro, por la Representación de los trabajadores en dicha Comisión. Asimismo, ambas representaciones podrán designar un suplente de cada Vocal, que podrá asistir a las reuniones de la Comisión con voz pero sin voto. El Presidente de la Comisión será

designado por los dos Vocales titulares. En el supuesto de que no llegaran a acuerdo para la designación del Presidente, éste se efectuará por el Presidente del Ilustre Colegio de Arquitectos Superiores de Cataluña y Baleares. Las representaciones de los trabajadores y de las empresas en la Comisión paritaria, tendrán derecho al veto del Presidente designado, pero si se produjera dicho veto hasta 3 veces, cualquiera que sea la representación que lo ejerza, el Presidente del Colegio de Arquitectos designará al Presidente de la Comisión definitivamente y sin derecho a su impugnación.

2. La Comisión técnica de elaboración de tablas deberá actuar en forma exclusiva e intensiva para la realización de su función, debiendo elaborar un mínimo de 45 tablas al mes de promedio entre agosto y diciembre.

3. La Comisión técnica elaborará sus propias normas de actuación interna, con planificación de las reuniones de trabajo, forma de realizarlas, determinación de los sistemas de valoración —que deberá ajustarse a alguno de los procedimientos internacionalmente reconocidos—, etc. La Comisión técnica estará facultada para requerir la colaboración que precise, tanto de la Comisión paritaria del Convenio, de las empresas, de los trabajadores, así como de técnicos o empresas de reconocida solvencia dedicadas al estudio de métodos y tiempos, a fin de que pueda efectuar las comprobaciones, muestreos o cualquier otra actuación que conduzca a una más objetiva y correcta elaboración de las tablas. Cuando un Vocal titular no asista a la reunión, el suplente actuará con voz y con voto.

La Comisión técnica se reunirá con la Comisión paritaria del Convenio una vez al mes, como mínimo, a fin de informar sobre la evolución de sus trabajos y analizar los problemas que pudieran surgir. Esta reunión se entiende sin perjuicio de las que se pudieran celebrar por ambas Comisiones, a petición de la técnica, o por acuerdo de ambas representaciones de la paritaria.

4. Cada representación podrá solicitar a la Comisión de elaboración de tablas el estudio de las que estime necesarias, formulando las propuestas por escrito. La Comisión quedará facultada para ordenar la prioridad de estudio, así como para agrupar las distintas propuestas existentes, en la forma que sea más aconsejable, para una mejor racionalización del trabajo.

5. Cuando la Comisión concluya el estudio de cada tabla, procederá a su aprobación, que se reflejará mediante diligencia extendida al pie de la misma, suscrita por el Presidente. Los acuerdos de aprobación, en caso de no existir unanimidad entre los tres miembros de la Comisión, se adoptarán por mayoría.

6. La incomparecencia de un miembro de la Comisión a alguna de las sesiones de trabajo programadas, no implicará la suspensión de los estudios que se realicen, que serán proseguidos por los miembros restantes, si bien no se podrá proceder a la aprobación de tablas en las sesiones en que falten los Vocales de una de las representaciones. No obstante ello, si las incomparecencias de miembros de la Comisión impidieran la fluidez prevista para la resolución de las tablas, el Presidente, quedará facultado para convocar expresamente a los Vocales a sesiones destinadas exclusivamente a resolución de tablas ya estudiadas. Dicha convocatoria se hará por escrito y con acuse de recibo, detallando las tablas objeto de resolución, y previniendo a los Vocales que, en caso de incomparecencia, se procedería a adoptar la decisión que correspondiera por los miembros asistentes, en cuyo caso la aprobación de la tabla tendrá plena validez. De dicha convocatoria se remitirá copia a ambas representaciones de la Comisión paritaria, para su conocimiento.

Art. 57. *Promulgación de las tablas.* — Las tablas aprobadas por la Comisión técnica de elaboración de las mismas, serán remitidas a ambas representaciones de la Comisión paritaria y, simultáneamente a la Delegación de Trabajo, la cual dispondrá

su inmediata publicación en el BOLETIN OFICIAL de la provincia.

Art. 58. *Aplicabilidad de las tablas.* —

1. Las tablas de rendimientos que deban aplicarse, deberán estar expuestas en el tablón de avisos del centro de trabajo, o notificadas por escrito personalmente a los interesados, con una antelación mínima de 24 horas al inicio de los trabajos objeto de las mismas y previo conocimiento en ambos casos del representante de los trabajadores, quien firmará el enterado. Caso de negarse a firmar el enterado o no haber representante, podrá ser sustituido por dos trabajadores de la empresa u obra.

2. En caso de discrepancia respecto a la aplicación de cualquiera de las tablas o respecto a las condiciones en que deba realizarse el trabajo, el trabajador afectado, bien personalmente, bien por medio de sus representantes, recurrirá al Encargado o Jefe de obra. En caso de que no se resolviera la discrepancia, podrá acudir a la Comisión paritaria, la cual entenderá de la reclamación por los cauces ordinarios, todo ello sin perjuicio de seguir observando el régimen de trabajo establecido en la tabla controvertida.

3. Las empresas pondrán a disposición de cada trabajador los partes de trabajo en los que constarán las circunstancias relativas al mismo, y como mínimo, la fecha, la medición, la determinación de la tabla aplicable, la identificación de los trabajadores afectados, y un apartado para observaciones, en el que los trabajadores podrán hacer constar las que consideren oportunas, así como las reclamaciones que hubieran sido formuladas.

Art. 59. *Calendario.* — 1. La designación de los Vocales titulares y suplentes de la Comisión técnica será efectuada por las respectivas representaciones en el momento de la firma del Convenio.

2. La designación del Presidente entre ambos se efectuará dentro de los 5 días siguientes.

3. En el supuesto de que el Presidente del Colegio de Arquitectos deba proceder a la designación de Presidente, deberá realizarlo en el plazo de diez días desde que lo solicite cualquiera de los Vocales designados.

4. La Comisión técnica elaborará las normas de actuación interna prevista en el número 3 del artículo 56, en el plazo máximo de cinco días desde su constitución, que tendrá lugar a las 48 horas de la designación del Presidente.

Art. 60. *Vigencia.* — 1. Todas las tablas publicadas hasta el día 31 de diciembre de 1978, entrarán en vigor el día 1.º de enero de 1979.

2. Las tablas que se publiquen a partir de 1.º de enero de 1979, entrarán en vigor desde la fecha de su publicación.

3. Durante los tres primeros meses de vigencia de cada una de las tablas, que tendrán carácter experimental para la mejor adaptación de las partes de las mismas, las empresas no podrán imponer sanciones de ningún tipo a los trabajadores que no alcancen los rendimientos mínimos fijados en base a la aplicación de dichas tablas.

Art. 61. *Revisión de las tablas.* —

1. Todas las tablas publicadas podrán ser objeto de revisión cuando se produzcan modificaciones de las condiciones o método operatorio en que se hayan calculado, o se hayan sufrido errores en su elaboración.

2. La petición de revisión de las tablas podrá ser solicitada por cualquiera de las representaciones de la Comisión paritaria a la Comisión técnica, y se tramitará por los cauces establecidos para la elaboración de nuevas tablas.

Art. 62. *No generalización en Convenio de sistemas de incentivos en base a las tablas de rendimientos.* — Las empresas y los trabajadores se comprometen a no establecer en ámbito de Convenio colectivo y en base a las tablas de rendimientos, ningún sistema de incentivos, de cauces generalizado, sin perjuicio de la libertad de cada empresa de establecer a nivel particular con sus trabajadores, los siste-

mas de incentivos que están establecidos en las disposiciones reglamentarias, con la intervención de los representantes de los trabajadores en la forma que establece la Ley.

Sección 6.ª

INCLEMIENCIAS DEL TIEMPO

Art. 63. *Incleiencias de tiempo.* —

1. Los días que por inclemencia del tiempo existan actividades en las que no pueda trabajarse a juicio del jefe de la obra, y éste disponga la marcha del personal, se abonará todo el día, siempre a salario base Convenio, más plus de Convenio, de transporte y de distancia.

2. En el supuesto contemplado anteriormente, los trabajadores deberán presentarse al trabajo al inicio de la jornada laboral.

3. Los trabajadores, en los casos contemplados en este artículo, tendrán la obligación de realizar trabajos distintos a los de su categoría y especialidad habitual cuando así lo disponga el jefe de la obra, con objeto de aprovechar la jornada de trabajo en menesteres que puedan realizarse según las inclemencias del tiempo, y ello supondrá la obligación de trabajar en la obra o centro de trabajo.

CAPITULO IV

Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 64. *Comités de Seguridad e Higiene.* — 1. Se conviene que en todos los centros de trabajo de 20 o más trabajadores, el Comité de Seguridad e Higiene, que preceptivamente se debe constituir, esté integrado, en forma paritaria, por el siguiente número de personas, por cada una de las partes.

De 20 a 100 trabajadores	2
De 100 a 250	3
Más de 250	4

2. En las obras que no alcancen los 20 trabajadores existirá el Vigilante de seguridad.

3. Los miembros del Comité de Seguridad e Higiene que representen a la empresa, serán designados por la Dirección, y los que representen a los trabajadores, serán elegidos por los mismos, debiendo ser, al menos, uno de ellos —cuando la representación sea pluripersonal—, Delegado del personal o miembro del Comité de empresa.

4. Las funciones del Comité de Seguridad e Higiene son las que se determinan en el artículo 8 de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

5. Los miembros del Comité de Seguridad e Higiene dispondrán de una hora semanal, dentro de su jornada de trabajo, y sin pérdida de retribución, para el desempeño de su función, que deberá comprender expresamente, y en forma habitual y efectiva, la comprobación y revisión de las medidas de Seguridad e Higiene de la obra o centro de trabajo.

Art. 65. *Normas de Seguridad a observar en las máquinas portátiles de cortar y pulir en seco.* — Se acompañan como anexo IX a este Convenio las medidas preventivas de Seguridad e Higiene, de observancia obligatoria para el uso de las máquinas portátiles de cortar y pulir en seco.

CAPITULO V

Derechos colectivos de los trabajadores

Art. 66. *Norma general.* — En todo lo referente a los derechos colectivos de los trabajadores, así como a la actuación de los Delegados de personal, Comité de empresas y secciones sindicales en las empresas, se estará a lo que en cada momento establezcan las disposiciones que regulen estas materias, sin perjuicio de los acuerdos que se establecen en los artículos siguientes.

Art. 67. *Asambleas del personal.* —

1. Las empresas facilitarán la celebración de asambleas de los trabajadores en cada centro de trabajo, cuando sea solicitado

con una antelación mínima de 48 horas y se cumplieren los demás requisitos que las disposiciones que regulan en cada momento estas reuniones puedan establecer.

2. Las asambleas tendrán lugar fuera de la jornada de trabajo, y después de concluida la misma, por la tarde.

3. Como excepción a lo anterior, las empresas aceptan que se puedan celebrar asambleas antes de concluirse la jornada de trabajo, y dentro de la misma, sin pérdida de retribución, y hasta un máximo de 2 horas a la semana, en los casos siguientes: Suspensión de pagos o declaración de quiebra de la empresa, y presentación de expediente de regulación de empleo.

Art. 68. *Tablón de avisos.* — En todos los centros de trabajo se habilitarán tablones de avisos, de un mínimo de 0'80 x 1'20 m., en el que los Delegados del personal o el Comité de empresa podrán efectuar sus comunicaciones, siendo preceptivo que dichas comunicaciones expresen la persona que lo publique, y siendo de su plena responsabilidad el contenido de la comunicación.

Cuando se promulgue alguna comunicación con la que la Dirección de la empresa no esté conforme, tendrá derecho a consignar en el tablón la réplica o contestación que estime pertinente.

Art. 69. *Comunicación a los trabajadores en relación con expedientes de regulación de empleo o de la petición de suspensión de pagos o quiebra de las empresas.* — 1. Las empresas que se vean precisadas a presentar un expediente de regulación de empleo, se comprometen a poner a disposición del Delegado de personal o Comité de empresa, con una antelación mínima de 10 días, un ejemplar completo de dicho expediente.

2. Las empresas darán cuenta a los representantes del personal de la presentación de solicitud de suspensión de pagos o quiebra, comunicando la situación del expediente y juzgado en el que se tramite, y exponiendo las razones que lo motivan.

3. Los representantes del personal se comprometen a mantener la obligada reserva de los datos y demás información que reciban de la empresa sobre las materias expresadas, y ello sin perjuicio de las acciones que estimen oportuno adoptar en defensa de los intereses de sus representados.

CAPITULO VI

Disposiciones finales

Art. 70. *Sumisión a las disposiciones legales vigentes en materia de política salarial y de empleo.* — Es propósito de ambas representaciones firmantes de este Convenio el respeto a lo preceptuado en el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre de 1977, sobre política salarial de empleo, siendo voluntad de ambas partes el que los incrementos retributivos no superen en ningún momento los márgenes de negociación permisibles, sin incurrir en las penalizaciones y gravámenes previstos para las empresas y los trabajadores. En los supuestos en que lo convenido pueda implicar la superación de dichos márgenes, será de aplicación lo previsto en el artículo 10 del Real Decreto-ley 43/1977.

Art. 71. *Repercusión en precios.* — La aplicación de las mejoras económicas del Convenio tendrá repercusión en los precios, incluso entre las empresas afectadas por el mismo y para los contratos en curso. Dicha repercusión será la correspondiente al incremento de los costos que este Convenio determine.

Art. 72. *Pago de atrasos.* — El pago de los atrasos que se puedan derivar de la aplicación de este Convenio, se efectuará hasta el 30 de septiembre de 1978, en el caso de que el Convenio se publique en el BOLETIN OFICIAL de la provincia antes del día 1.º de agosto. Si se publica después de esta fecha, se prorrogará el plazo convenido tantos días como se haya demorado la publicación en el BOLETIN OFICIAL de la provincia del texto del Convenio después del 1.º de agosto.