

# Boletín Oficial del Excmo. Ayuntamiento de Melilla



## TARIFA DE PUBLICIDAD

(Timbre a cargo del anunciante  
POR INSERCIÓN)

Una plana.....	1.500 Pta.
Media plana.....	750 "
Cuarto plana.....	375 "
Línea.....	15 "

Pago anticipado

SE PUBLICA  
LOS JUEVES

## TARIFA

### DE SUSCRIPCIÓN ANUAL

Melilla y provincias.....	750 Pta.
Extranjero.....	1.250 "

Pago anticipado

Año LXV

Número suelto: 40 pta. Año corriente  
" " 80 " " atrasado

NÚM. 3.271

DEPOSITO LEGAL. ML - I - 1958

Cooperativa Gráfica Melillense - Sor Alegria, 3 - Melilla 1993

EDICIÓN Y ADMINISTRACION  
ARCHIVO - BIBLIOTECA (Horario: 9 a 13)

15 DE JULIO DE 1993

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DIRECCIÓN PROVINCIAL

1.- Visto el texto del Convenio Colectivo pactado entre Constructores Asociados de Melilla y sus centrales sindicales de U.G.T. y CC. OO.

Resultando: Que dicho convenio suscrito por la Comisión negociadora fué presentado en esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social el día 24 de Junio del corriente año.

Considerando: Que es de aplicación el art. 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de Marzo, que aprobó el Estatuto de los Trabajadores, en cuanto determine el procedimiento de presentación, registro, depósito y publicación de los convenios colectivos de trabajo.

Esta Dirección Provincial de Trabajo

y Seguridad Social

### ACUERDA

1.º Ordenar el depósito y registro de este Convenio en la Dirección Provincial de Trabajo.

2.º Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Ciudad.

3.º Notificar la anterior resolución a la Comisión negociadora.

En Melilla, a 24 de Junio de 1993.

El Director Provincial de Trabajo y Seguridad

## CONVENIO COLECTIVO CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PUBLICAS DE MELILLA

### CAPITULO PRIMERO

#### NORMAS GENERALES

Artículo 1.- El presente convenio será de aplicación a todo el personal que, prestando sus servicios en los centros de trabajo establecidos o que se establezcan en la Ciudad de Melilla y sus dependencias, esté contratado por empresas cuyas actividades se encuentran determinadas en el anexo II del Convenio General de la Construcción publicado en el B.O.E. del día 20 de Mayo de 1992.

Artículo 2.- Partes Intervinientes. Este Convenio se pacta libremente entre las centrales sindicales de Unión General de Trabajadores (U.G.T.) y Comisiones Obreras (CC.OO.) con la Asociación Empresarial "Constructores Asociados de Melilla", previo recono-

ajunto recíproco de su legitimidad, de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 3.- Ambito Temporal y Denuncia.- El presente convenio extenderá su vigencia desde el primero de enero de 1993 hasta el 31 de diciembre de mismo año. Su entrada en vigor se producirá al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Ciudad.

Dicho convenio se entenderá prorrogado de año en año, en tanto que cualquiera de las partes no lo denuncie con dos meses de antelación a su terminación o prórroga en curso. La denuncia deberá efectuarse mediante comunicación escrita a la otra parte, contándose el plazo de la misma desde la fecha de recepción de dicha comunicación.

primera y segunda del Convenio General se regirán por lo dispuesto por aquel cuerpo legal.

Artículo 7.- Absorción y Compensación.- Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas. Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen a las aquí pactadas.

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

Artículo 8.- Derechos Adquiridos.- Se respetarán las condiciones superiores pactadas a título personal que tengan establecidas las empresas al entrar en vigor el presente convenio y que con carácter global, excedan del mismo cómputo anual.

Artículo 9.- Comisión Paritaria.- Se crea una comisión paritaria compuesta por doce vocales, que serán designados por mitad por cada una de las partes, sindical y empresarial, en la forma que decidan las

señalará al menos una vez al trimestre, salvo convocatoria de cualquiera de las partes por causa seria y grave, que afecte a los intereses generales en el ámbito de este Convenio. La Convocatoria de la reunión, que será hecha por escrito con tres días hábiles de antelación, deberá incluir necesariamente el orden del día.

Será secretario un vocal de la comisión, que será nombrado para cada sesión, teniendo en cuenta que el cargo recaerá una vez entre los representantes de las centrales sindicales y la siguiente en la representación patronal.

Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez la unanimidad y, aquellos que interpretan este Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

Las funciones de dicha comisión serán las siguientes:

Artículo 5.- Vinculación a la Totalidad.- Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este convenio se comprometen a reunirse dentro de los diez días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de cuarenta y cinco días, a partir de la fecha de la firma de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la negociación del Convenio en su totalidad.

Artículo 6.- Reserva Material del Nivel Estatal.- Todas aquellas materias enumeradas en el artículo 11, regla

A) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.

B) Interpretación de la totalidad de los preceptos de este Convenio.

C) A instancia de alguna de las partes mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio.

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

Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas o discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el párrafo anterior, a fin de que, mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. A tal efecto dicha comisión paritaria tendrá veinte días de plazo para responder.

## CONTRATACIÓN

Artículo 10.- Contrato Fijo de Plantilla. Este contrato es el que concierta un empresario y un trabajador para su prestación laboral en la empresa por tiempo indefinido. Esta será la modalidad normal de contratación a realizar por empresarios y trabajadores en todos los centros de trabajo de carácter permanente.

Artículo 11.- 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 de 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 al número de los contratados para su ejecución, debiendo reducirse este, de acuerdo con la disminución real del volumen de la obra realizada.

El cese de los trabajadores "Fijos de Obra" por terminación de los trabajos 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 de Convenio, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salarios con la liquidación correspondiente al cese.

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 periodo máximo de tres años consecutivos sin perder dicha condición y devengando los conceptos compensatorios que corresponden por los desplazamientos.

En este supuesto, la empresa deberá comunicar por escrito el cese al trabajador antes de cumplirse el periodo máximo de tres años fijados en el párrafo anterior; cumplido el periodo máximo de tres años, si no hubiere mediado comunicación escrita de 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, operarán 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 contratación a contar desde la notificación. El empresario contrae también la obligación de ofrecer de un nuevo empleo al trabajador cuando las causas de paralización de la obra hubieran desaparecido. Dicha obligación se entenderá extinguida cuando la

A) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.

B) Interpretación de la totalidad de los preceptos de este Convenio.

C) A instancia de alguna de las partes mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio.

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

Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas o discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el párrafo anterior, a fin de que, mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. A tal efecto dicha comisión paritaria tendrá veinte días de plazo para responder.

## CAPÍTULO SEGUNDO

### CONTRATACIÓN

Artículo 10.- Contrato Fijo de Plantilla. Este contrato es el que concierta un empresario y un trabajador para su prestación laboral en la empresa por tiempo indefinido. Esta será la modalidad normal de contratación a realizar por empresarios y trabajadores en todos los centros de trabajo de carácter permanente.

Artículo 11.- 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 sólo obra, con independencia de su duración, y terminará cuando finalicen los trabajos de 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 al número de los contratados para su ejecución, debiendo reducirse este, de acuerdo con la disminución real del volumen de la obra realizada.

El cese de los trabajadores "Fijos de Obra" por terminación de los trabajos 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 de Convenio, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salarios con la liquidación correspondiente al cese.

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 periodo máximo de tres años consecutivos sin perder dicha condición y devengando los conceptos compensatorios que corresponden por los desplazamientos.

En este supuesto, la empresa deberá comunicar por escrito el cese al trabajador antes de cumplirse el periodo máximo de tres años fijados en el párrafo anterior; cumplido el periodo máximo de tres años, si no hubiere mediado con la dirección 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, operarán 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 contratación a contar desde la notificación. El empresario contrae también la obligación de ofrecer de un nuevo empleo al trabajador cuando las causas de paralización de la obra hubieran desaparecido. Dicha obligación se entenderá extinguida cuando la

paralización se convierta en definitiva. Previo acuerdo entre las partes, el personal afectado por esta terminación de obra podrá incluirse en lo regulado para el supuesto segundo.

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

En los supuestos primero, segundo y tercero se establecen indemnizaciones por cese del 4,5% calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio devengados durante la vigencia del contrato.

Para garantizar el estricto cumplimiento de lo dispuesto en este artículo la Asociación de Empresarial "Constructores Asociados de Melilla" asume el compromiso de editar el modelo de contrato anexo a este convenio.

*ART. 30 C/G/C.*

Artículo 12.- Otras Modalidades de Contratación. Los trabajadores que formalicen otros contratos de los regulados en los Reales Decretos 1989/84 y 2104/84, 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%, si la duración hubiera sido inferior a 181 días y del 4,5%, 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 deberán ser por escrito.

Artículo 13.- Subcontratación.- Las empresas que subcontraten con otras del sector la ejecución de obras o servicios responderán ante los trabajadores de las empresas subcontratistas en los términos establecidos en el artículo 42 del Estatuto de los trabajadores, quedando referido el límite de responsabilidad de dicha disposición a las obligaciones de naturaleza salarial y cotizaciones a la Seguridad Social derivadas del Convenio Colectivo aplicable al nacer dicha responsabilidad, o a las derivadas de su contrato de trabajo, si fueran superiores.

Asimismo, se extenderá la responsabilidad a la indemnización de naturaleza no salarial por muerte o incapacidad permanente absoluta derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional pactada en el convenio aplicable.

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

Artículo 14.- Pruebas de Aptitud.

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

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

3.- Una vez considerado apto, el trabajador contratado deberá ser inscrito en el libro de matrícula del centro de trabajo correspondiente, debiéndose aportar para ello la documentación necesaria y firmando en el mismo.

Artículo 15.- Reconocimientos Médicos.-

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

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

3.- Serán de cargo exclusivo de la empresa los costes de los reconocimientos médicos, y, en los periódicos, los gastos de desplazamiento de los mismos.

Artículo 16.- Periodo de Prueba.-

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

A) Técnicos titulados: 6 meses.

B) Empleados: Niveles III, IV, y V: 3 meses.

Niveles VI al X: 2 meses.

Resto personal: 15 días naturales.

C) Personal operario:

Encargados y capataces: 1 mes.

Resto personal: 15 días.

2.- Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe,

como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desestimiento por escrito.

3.- Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de antigüedad.

**CAPÍTULO TERCERO  
SEGURIDAD E HIGIENE**

Artículo 17.- Organos de Seguridad e Higiene en el Trabajo. En tanto no se apruebe el anexo al Convenio General que regule dicha materia, así como los médicos de empresa, se estará a lo regulado en la Ordenanza Laboral de la Construcción de 28/8/70, en su Capítulo XVI.

Artículo 18.- Prendas de Trabajo. La empresa entregará a su personal tres monos anuales y las demás prendas de protección y seguridad que especifica la Ordenanza de Seguridad e Higiene, según los trabajos a realizar.

**CAPÍTULO CUARTO  
PERCEPCIONES ECONÓMICAS**

Artículo 19.- Tabla Salarial. Las remuneraciones pactadas en este convenio son las que figuran en el anexo I y por los conceptos siguientes:

- Salario Base.
- Gratificaciones extraordinarias.
- Pluses Salariales: Plus de Residencia.  
Prima de Asistencia y Actividad.
- Pluses Extrasalariales: P. de Transportes.  
P. de Herramientas.
- Dietas y medias dietas.

En el concepto de Gratificaciones Extraordinarias se entienden incluidas las retribuciones de vacaciones.

Artículo 20.- Retribuciones y Tablas de Rendimientos. La obtención de los rendimientos normales que se establezcan en las tablas aplicables en cada caso,

será requisito necesario para tener derecho a la percepción de los salarios estipulados en las tablas salariales del presente convenio, salvo lo dispuesto en el párrafo siguiente.

Será considerada disminución voluntaria del rendimiento no alcanzar los rendimientos fijados en la tabla de rendimientos normales aplicables, en su caso, salvo causa justificada que, de darse, implicará el derecho a la percepción íntegra del salario estipulado para el rendimiento normal correspondiente.

En el sistema de trabajo a tiempo, y en relación con aquellas actividades, oficios o especialidades y categorías incursas en el ámbito de aplicación de este convenio, cuyos rendimientos se presten, con mayor facilidad, a ser medidos con criterios objetivos o materiales se establecerán tablas de rendimientos normales, que tras los oportunos acuerdos de la comisión nacional de productividad, se irán incorporando, como anexo, al presente convenio.

Después de la publicación de dichas tablas podrá acordarse el establecimiento de nuevas tablas de rendimientos normales, o la ampliación de las existentes con nuevas unidades, o su revisión, de acuerdo con la Comisión Nacional de la productividad, que dictará las oportunas normas de homogeneización y aprobará, en su caso, el tratamiento diferencial que resulte justificado, todo ello en el supuesto de que las unidades correspondientes se incorporen al oportuno anexo.

En relación con los rendimientos normales que figuran en el anexo correspondiente, se podrá proponer a la Comisión Nacional de Productividad las adaptaciones que se estimen oportunas.

Artículo 21.- Premio de Antigüedad. Con carácter transitorio, hasta la entrada en vigor del régimen de prestaciones por permanencia en el sector, los premios de antigüedad se devengan en atención a la siguiente tabla, sobre el salario base:

Años de Servicio	Porcentaje
2 años .....	5%
4 años .....	10%
7 años .....	15%
10 años .....	20%
13 años .....	25%

Años de Servicio	Porcentaje
16 años .....	30%
19 años .....	37%
22 años .....	44%
25 años .....	51%
28 años en adelante .....	60%

Artículo 22.- Gratificaciones Extraordinarias.-

1.- El trabajador tendrá derecho exclusivamente a dos gratificaciones extraordinarias al año, que se abonarán en los meses de Junio y Diciembre, antes de los días 30 y 20 de cada uno de ellos, admitiéndose la posibilidad de su prorrateo.

3.- Dichas pagas extraordinarias no se devengarán, mientras dure cualquiera de las causas de suspensión de contrato previstas en el artículo 45 de ET.

4.- Las pagas extraordinarias se devengarán por días

A) Paga de Junio: 1 de Enero a 30 de Junio.

B) Paga de Navidad: de 1 de Julio a 31 de Diciembre.

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

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

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

C) El personal que preste sus servicios en Jornada reducida o a tiempo parcial devengará las pagas extraordinarias en proporción al tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 23.- Plus Extrasalarial.- Con el fin de compensar los gastos que se producen a los trabajadores, para acudir a sus puestos de trabajo y por desgaste de herramientas, se establecen los Pluses extrasalariales, devengados por día efectivo de trabajo, de igual cuantía para todos los grupos y categorías, determinado en el Anexo I. En el caso del plus de herramientas solo se devengará por los grupos y categorías que se determina en tablas.

Artículo 24.- Prima de Asistencia y Actividad. Las partes signatarias del presente convenio reconocen el grave problema que para nuestra sociedad supone el absentismo y el quebranto que en la economía produce el mismo cuando se superan determinados niveles, así como la necesidad de reducirlo, dada su negativa incidencia en la productividad.

En consecuencia, y tendiendo siempre a un aumento de la presencia del trabajador en su puesto de trabajo, se incluye en este convenio colectivo la siguiente cláusula tendente a la corrección del absentismo:

- Prima de Asistencia y Actividad.

Esta Prima se devengará por cada día efectivamente trabajado con rendimiento normal exigible y, según las cuantías determinadas en el anexo I, de forma que su importe por día de trabajo disminuya o sea decreciente a medida que aumente las horas de

Artículo 25.- Pago del Salario.

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

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

3.- El tiempo invertido en el pago de retribuciones y anticipos a cuenta de las mismas quedará exento del

cómputo de la jornada laboral, considerándose como de mera permanencia en el centro de trabajo y por tanto no retribuido a ningún efecto.

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

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

#### Artículo 26.- Trabajos Excepcionalmente Penosos, Tóxicos, o Peligrosos.

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

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

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

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

Los incrementos económicos que, en su caso, se deriven de la citada resolución, surtirán efecto a partir de la fecha en que la misma fuese notificada, salvo que la resolución disponga otra fecha.

Dicha resolución será recurrible por las partes de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 27.- Trabajos Nocturnos. El personal que trabaje entre las veintidos horas y las seis de la mañana percibirá un plus de trabajo nocturno equivalente al 25% del salario base de su categoría.

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

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

Artículo 28.- Horas Extraordinarias. Las horas extraordinarias, en todo caso, por su naturaleza, serán voluntarias de acuerdo con las disposiciones vigentes, excepto las que tengan su causa en fuerza mayor.

Se consideran Horas Extraordinarias Estructurales las motivadas por pedidos o puntas de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno y pérdida o deterioro de la producción, o por cualquier circunstancia de carácter estructural que altere el proceso

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

Los importes de las horas extraordinarias para cada una de las categorías o niveles quedan recogidos en el anexo I.

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. A tal efecto se determina la siguiente equivalencia: Una hora extraordinaria igual a 1,75 horas de descanso.

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

Artículo 29.- Dietas. El importe de la dieta completa y la media dieta será el recogido en el anexo I.



Artículo 30.- Indemnización por Incapacidad Laboral transitoria. En caso de I.L.T., mientras el trabajador preste sus servicios en la empresa percibirá los siguientes complementos:

- A) En caso de accidente laboral: Las empresas completarán hasta el 100 por 100 de la retribución compuesta por salario base, plus de residencia, y antigüedad en su caso.
- B) En caso de enfermedad o accidente no laboral las empresas completarán, desde el día 16 de la baja, el 100 por 100 de los conceptos expresados anteriormente. En este caso transcurrido seis meses desde la baja se continuará abonando dicho complemento, siempre y cuando el trabajador aporte, cada quince días, ratificación de la baja por la Inspección Médica.

Artículo 31.- Indemnizaciones. Se establecen las siguientes indemnizaciones para todos los trabajadores afectados por este Convenio:

- A) En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el importe de una mensualidad de todos los conceptos de las tablas del convenio aplicable en cada momento.
- B) En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la cantidad de tres millones de pesetas.

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

CAPÍTULO QUINTO  
TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 32.- Jornada.

- 1.- La jornada ordinaria semanal será de 40 horas de trabajo efectivo.
- 2.- La jornada ordinaria anual será de 1784 horas distribuidas según el calendario laboral determinado en el anexo III.
- 3.- La jornada de trabajo efectivo deberá ser realizada por cada trabajador de acuerdo con las fórmulas de reparto horario existentes en cada empresa o centro de trabajo y dentro de los límites de la Ley de no superar las nueve horas diarias de trabajo efectivo.

4.- Se entiende como trabajo efectivo la presencia del trabajador en su puesto de trabajo y dedicado al mismo.

A estos efectos se incluye expresamente en el cómputo de la jornada:

- La interrupción de <sup>20</sup> minutos destinados al consumo del bocadillo.

Artículo 33.- Jornadas Especiales. Se exceptúan de la aplicación del régimen de jornada ordinaria de trabajo previsto con carácter general, las actividades siguientes:

- A) La jornada de los porteros, guardas y vigilantes será de 72 horas semanales, remunerándose a prorrata de su salario base las que excedan de la jornada ordinaria establecida con carácter general.
- B) En la realización de trabajos subterráneos en que concurren circunstancias de especial penosidad, derivadas de condiciones anormales de temperatura, humedad o como consecuencia del esfuerzo suplementario debido a la posición inhabitual del cuerpo al trabajar, la jornada ordinaria semanal de trabajo no podrá ser superior a 36 horas, sin que, en ningún caso, su distribución diaria pueda exceder de seis horas.
- C) Los trabajos en los denominados "Cajones de aire comprimido" tendrán la duración que señala la Orden Ministerial de 20 de enero de 1956.
- D) Las empresas que estén abonando compensaciones económicas por trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos, podrán pactar su sustitución por reducciones de jornada, en los términos que, en cada caso, se establezcan.

Artículo 34.- Recuperación de Horas no Trabajadas.

El 75% de las horas no trabajadas por interrupción de la actividad, debido a causas de fuerza mayor, accidentes atmosféricos, inclemencias del tiempo, falta de suministro, o cualquier otra causa no imputable a la empresa, se recuperarán a razón de una hora diaria en los días laborables siguientes, previa comunicación a los trabajadores afectados y, en su caso, a sus representantes legales el centro de trabajo.

En el supuesto de que en la referida interrupción alcance un período de tiempo superior a veinticuatro horas efectivas de trabajo, se estará a lo dispuesto

*[Handwritten signature]*

en materia de suspensión del contrato, por causa de fuerza mayor en el presente convenio.

Artículo 35.- Vacaciones. 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 treinta días naturales de duración, iniciándose, en cualquier caso, su disfrute en día laborable.

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.

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.

A efecto del devengo de vacaciones se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de ILT, 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 este

se pierde el derecho a percibir la diferencia entre la retribución de vacaciones y la prestación de ILT.

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

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

La retribución de las vacaciones consistirá en la cantidad fijada en el anexo I de este convenio. Dichas cantidades resultan de la aplicación de los contenido en la Disposición Transitoria Segunda del Convenio General.

36 Artículo 36.- Fiestas Locales y Navideñas. Coincidiendo con los festejos tradicionales de la ciudad,

no se trabajará las tardes de dicha semana. En esos días la jornada laboral será continuada de 08,00 horas a 13,00 horas.

X Los días 24 y 31 de Diciembre se declaran no laborables a todos los efectos, siendo por tanto abonables y no recuperables.

En las dos fiestas principales de los musulmanes, tendrán los trabajadores de dicha religión la potestad de elegir dos días de inasistencia al centro de trabajo, en cada festividad, con cargo a sus vacaciones.

Artículo 37. Permisos y Licencias. El trabajador, previo aviso de al menos cuarenta y ocho horas, salvo acreditada urgencia y justificación posterior, se encuentra facultado para ausentarse del trabajo, manteniendo el derecho a la percepción de todos aquellos conceptos retributivos que no se encuentren vinculados de forma expresa a la prestación efectiva de la actividad laboral, por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente, según lo establecido en el convenio provincial anterior a la entrada en vigor del Convenio General.

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- X b) En alumbramiento de la esposa o conviviente, el tiempo indispensable hasta un máximo de cinco días naturales, en caso de gravedad.
- c) En caso de fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge o conviviente, el tiempo indispensable hasta un máximo de cinco días naturales.
- d) En el caso de enfermedad grave de familiares hasta segundo grado de consanguinidad de uno de los cónyuges o convivientes, el tiempo indispensable hasta un máximo de tres días.
- e) En el caso de matrimonio de hijos, hermanos o familiares hasta segundo grado de consanguinidad de cualquiera de los cónyuges o convivientes, un día natural prorrogable a dos cuando haya de efectuarse un desplazamiento fuera de la ciudad.
- f) En caso de traslado de domicilio, dos días naturales.
- g) En exámenes de trabajadores, que acrediten estar matriculados en un centro oficial o privado de enseñanza, tendrán derecho a un permiso de la duración necesaria para concurrir a los oportunos exámenes o pruebas que se verifiquen en el centro correspondiente, debiéndose presentar la justificación fehaciente de su realización.

CAPÍTULO SEXTO

JUBILACIÓN

Artículo 38.- Jubilación. Se reconocen tres clases distintas de Jubilación:

A) Jubilación Voluntaria Anticipada.

Los trabajadores que hayan cumplido sesenta y tres años y no tengan sesenta y cinco cuando soliciten la jubilación, y esta sea posible, tendrán derecho a la percepción de las indemnizaciones económicas que se establecen a continuación, en función de la edad del trabajador y, de sus años de antigüedad en la empresa.

Antigüedad en la empresa	Edad	Meses	Indemnización
2 a 3)	63		2
6 a 10)			3
11 a 20)			4
21 a 30)			5
Más de 30)			6
2 a 5)	64		1
6 a 10)			2
11 a 20)			3
21 a 30)			4
Más de 30)			5

Las cifras de la columna de la derecha indican el número total de meses de salario en que se cuantifica

El salario mensual se refiere a la jornada normal, excluyendo, en su caso las horas extraordinarias.

Los requisitos necesarios para que nazca tal derecho son los siguientes:

a) Que se efectúe de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, y que el acuerdo se registre por escrito en el momento de la firma del convenio de jubilación, en el momento de la firma del convenio de jubilación.

b) Que el trabajador no esté en período de prueba o el período de prueba haya concluido, y que el pago de la indemnización, en el momento de solicitar la jubilación voluntaria.

tiempo estricto que faltase al jubilable para cumplir los sesenta y cinco años. La contratación del trabajador sustituto deberá hacerse con arreglo a una de las modalidades de contratación temporal o eventual previstas, en cada momento, por la legislación vigente, y, a su vez con los siguientes condicionamientos:

a) Que no exista en la empresa personal fijo de plantilla disponible, en expectativa de destino o realizando otras funciones distintas a la de su categoría laboral, para cubrir la vacante producida. El acuerdo de la empresa y el trabajador jubilable deberá ser comunicado de inmediato, en su caso, a los representantes de los trabajadores en el seno de la empresa o centro de trabajo correspondiente.

b) La contratación de trabajador sustituto se hará para el puesto y categoría profesional más acorde con las necesidades de la empresa dejando a salvo las expectativas de promoción de los restantes trabajadores de la empresa de que se trate.

En el caso de que la indemnización pactada entre empresa y trabajador jubilable fuese superior a la anteriormente establecida, la duración del contrato temporal o eventual del trabajador sustituto podrá reducirse en tantos meses cuantas mensualidades de más se abonen en concepto de indemnización.

B) Jubilación Anticipada a los 63 años. Se aplica el artículo 38 del Real Decreto 1194/1985, de 17 de Julio.

C) Jubilación Forzosa. Como política de fomento del empleo y por necesidades del mercado de trabajo en el sector y con independencia de las crisis de población a que se refieren los apartados anteriores, se podrá producir la jubilación forzosa a los 63 años de edad, en el momento de la contratación, de los trabajadores que, en vigor de un contrato temporal o eventual, se encuentren en el período de prueba, la jornada normal o eventual.

Artículo 39.- Representación Unitaria. Los trabajadores

a) Dada la movilidad del personal del sector de construcción, y de conformidad con el artículo 69.1 del ET, se pacta que la antigüedad mínima en la empresa para ser elegible queda reducida a tres meses.

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

En caso de que se produzca un incremento de la plantilla, se podrán celebrar elecciones parciales, en los términos establecidos en el artículo 15 del Real Decreto 1311/1986. Si por el contrario, hubiera una disminución, procederá la celebración de nuevas elecciones, salvo que los sindicatos o grupos de trabajadores representados acuerden otra forma de proceder a la reducción.

Artículo 40.- Representación Sindical. En materia de representación sindical se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, debiéndose tenerse, además, en cuenta las siguientes estipulaciones:

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

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

Artículo 41.- Responsabilidad de los Sindicatos. Los Sindicatos, en los términos previstos en el artículo quinto de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, responderán de los actos o acuerdos adoptados por sus órganos estatutarios, en la esfera de sus respectivas competencias, y por los actos individuales de sus afiliados, cuando estos actúen en el ejercicio de sus funciones representativas o por cuenta del Sindicato.

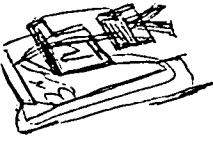
Artículo 42.- Formación. Remisión al Acuerdo Nacional de Formación Continua.

Las partes signatarias del presente Convenio Colectivo Provincial de Melilla ante el alto porcentaje de desempleados existentes en la construcción en nuestra ciudad, recomiendan la contratación de trabajadores con residencia en Melilla.

Firmas ilegibles.

TABLA SALARIAL DEL AÑO 1993

CATEGORIAS	Sueldo	25% Prima	Asist.	Her.	Total	Plus	Vacac s/	Pag. Extr.	Horas	Media	
	Base	Resid y	Actividad			Transp.	Conv	Grat.			Jun-Dbre.
Capataz	2.479	620	250		3.349	220	125.833	125.833	1.400	3.500	750
Oficial 1.º	2.401	600	265	74	3.341	220	123.203	123.203	1.350	3.500	750
Oficial 2.º	2.325	581	75	74	3.055	220	115.663	115.663	1.300	3.500	750
Ayudante y Nivel X	2.245	561	25	74	2.905	220	110.452	110.452	1.250	3.500	750
Peón Especial y Nivel XI	2.245	561	25		2.831	220	110.325	110.325	1.200	3.500	750
Peón y Nivel XII	2.205	551	25		2.781	220	107.852	107.852	1.150	3.500	750
Trabajadores en Formación	1.264	316	25		1.605	220	48.330	48.330	474	3.500	750



2978  
 5  
 14.875  
 1.180  
 1.180  
 236  
 5  
 1.180

TABLA SALARIAL DEL AÑO 1995

CATEGORIAS	SUELDO BASE	25% RESID.	PRIMA ASIST. Y ACTIVIDAD	HERRAMIENTA	TOTAL	PLUS TRANSP.	VACACIONES SOCORV.GRAL.	PAGEXTRAS JUNIO-DICEREB	HORAS EXTRAS	DEBTAS	MEDIA DIETA
CAPATAZ	2,651	663	267		3,581	236	134,561	134,561	1,400	3,744	802
OFICIAL 1*	2,568	642	284	80	3,574	236	131,748	131,748	1,350	3,744	802
OFICIAL 2*	2,486	622	81	80	3,269	236	123,686	123,686	1,300	3,744	802
AYUDANTE Y NIVEL X	2,400	600	27	80	3,107	236	118,113	118,113	1,250	3,744	802
PEON ESPECIAL Y NIVEL XI	2,400	600	27		3,027	236	117,978	117,978	1,200	3,744	802
PEON Y NIVEL XII	2,358	590	27		2,975	236	115,332	115,332	1,150	3,744	802
TRABAJADORES DE 16-17 AÑOS	1,352	338	27		1,717	236	51,682	51,682	474	3,744	802

1377892

TABLA SALARIAL DEL AÑO 1995 PERSONAL RETRIBUCIÓN MENSUAL (3,5% SUBIDA)

CATEGORIAS	SUELDO BASE	25% RESID.	PRIMA ASIST. Y ACTIVIDAD	HERRAMIENTA	TOTAL	PLUS TRANSP.	VACACIONES SOCORV.GRAL.	PAGEXTRAS JUNIO-DICEREB	HORAS EXTRAS	DEBTAS	MEDIA DIETA
PERSONAL TITULADO SUPERIOR NIVEL II	100,167	25,042	4,011		129,220	4,941	174,929	174,929	1,920	3,744	802
PERSONAL TITULADO MEDIO NIVEL III	92,214	23,054	4,011		119,279	4,941	161,473	161,473	1,690	3,744	802
AYUDANTE OBRA Y E.GRAL. NIVEL IV	90,625	22,656	4,011		117,291	4,941	158,782	158,782	1,652	3,744	802
JEFE ADMTVO. DELINEANTE SUP. NIVEL V	86,648	21,662	4,011		112,321	4,941	152,055	152,055	1,582	3,744	802
OF. 1*AMTVO. TEC.ORG. 1* NIVEL VI	81,083	20,271	4,011		105,365	4,941	142,635	142,635	1,484	3,744	802
TEC.ORG. 2* DELINEANTE 2* NIVEL VII	77,106	19,277	4,011		100,394	4,941	135,907	135,907	1,414	3,744	802
OF. 2*AMTVO. NIVEL VIII	74,595	18,649	4,011		97,254	4,941	133,066	133,066	1,364	3,744	802
AUXILIAR ADMTVO. NIVEL IX	72,862	18,215	4,011		95,088	4,941	126,159	126,159	1,326	3,744	802

65  
 65  
 130