



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de fecha 6 de septiembre de 2012 del Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone el registro y publicación del Convenio Colectivo provincial de Construcción y Obras Públicas de la provincia de Burgos. Código Convenio 09000185011982.

Visto el texto del Convenio Colectivo provincial de Construcción y Obras Públicas de la provincia de Burgos, suscrito el día 27 de julio de 2012, de una parte, por la Federación de Empresarios de la Construcción de la provincia de Burgos, en representación de las empresas del sector y de otra, por las Centrales Sindicales CC.OO. y U.G.T., en representación de los trabajadores del sector, presentado en esta Oficina Territorial, por medios electrónicos, el día 9 de agosto de 2012, y completada toda la documentación con fecha 5 de septiembre de 2012, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3, apartados 1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en redacción dada por la Ley 3/2012, de 6 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo («Boletín Oficial del Estado» 12-06-2010), Real Decreto 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de Trabajo y Orden de 21 de noviembre de 1996 («Boletín Oficial de Castilla y León» 22-11-1996) de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos. Burgos, a 6 de septiembre de 2012.

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo,
Antonio Corbí Echevarrieta

* * *



CONVENIO PROVINCIAL DE CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS
DE LA PROVINCIA DE BURGOS PARA LOS AÑOS 2012 A 2016

CAPÍTULO I. – DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º – *Partes contratantes.*

El presente Convenio Colectivo se concierta dentro de la normativa vigente en materia de negociación colectiva entre la Federación de Empresarios de la Construcción de la provincia de Burgos y las Centrales Sindicales CC.OO. y U.G.T.

Artículo 2.º – *Ámbito funcional.*

Los preceptos de este Convenio serán de obligado cumplimiento en todas las actividades comprendidas en el artículo 3 del V Convenio Colectivo del sector de la Construcción.

Artículo 3.º – *Ámbito territorial.*

El presente Convenio obliga a todas las empresas cuyas actividades vienen establecidas en el artículo 2.º de este Convenio y que se desarrollen en la provincia de Burgos, aun cuando las empresas tuvieran su domicilio social fuera de ella.

Artículo 4.º – *Ámbito personal.*

La normativa de este Convenio será de obligada y general observancia para todas las empresas, entidades públicas y trabajadores, sea cual fuere su categoría, excepto los del nivel I, comprendidos en el ámbito funcional y territorial de los artículos 2.º y 3.º.

Artículo 5.º – *Ámbito temporal.*

1. El presente Convenio entrará en vigor a partir de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos, extendiendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2012, aplicándose la totalidad de su contenido desde el 1 de enero de 2012.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, tendrá vigencia de 5 años, y por tanto extenderá la misma hasta el 31 de diciembre del año 2016, lo regulado en el presente Convenio conforme a lo dispuesto en el artículo 7 del V Convenio Colectivo del sector de la Construcción en lo referente a:

- Estructura de la negociación colectiva del sector.
- Articulación de la negociación colectiva.
- Concurrencia de convenios.
- Inaplicación de condiciones de trabajo.
- Contrato fijo de obra.
- Subrogación de personal en contratos de mantenimiento de carreteras o vías férreas.
- Jubilación.
- Comisión Paritaria.
- Funciones y procedimientos de la Comisión Paritaria.
- Igualdad de oportunidades y no discriminación.



3. Una vez finalizadas las distintas vigencias de los anteriores números 1 y 2, se aplicará lo establecido en el vigente artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores y en la Disposición Adicional Primera, apartado 2, del Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio, de manera que parara evitar el vacío normativo que en otro caso se produciría y una vez terminada su vigencia inicial o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo el presente Convenio tanto en su contenido normativo como en el obligacional hasta que sea sustituido por otro.

Artículo 6.º – Articulación de la negociación colectiva y prioridad aplicativa.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 84.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en relación con lo dispuesto en el artículo 83.2 del mismo texto legal, este Convenio provincial tendrá prioridad aplicativa sobre los Convenios de empresa, grupo de empresas, pluralidad de empresas, o cualquier otro de ámbito inferior, en las siguientes materias:

- a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
- b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
- e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores a los Convenios de empresa.
- f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
- g) Aquellas otras que disponga el Convenio Colectivo del sector de la Construcción.

Artículo 7.º – Garantías personales.

Se respetarán las condiciones personales que con carácter global y cómputo anual superen lo pactado en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Artículo 8.º – Absorción y compensación.

Todas las mejoras establecidas en este Convenio podrán ser absorbidas y compensadas en cómputo anual hasta donde alcancen, por las retribuciones o mejoras voluntarias de cualquier clase que tuvieran establecidas las empresas, así como por los incrementos futuros de carácter legal que se impongan.

Artículo 9.º – Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio, cualquiera que sea su naturaleza y contenido, forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.



En el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competente, en uso de las facultades que le son propias, no aprobara o resolviera dejar sin efecto alguna de las cláusulas de este Convenio, éste deberá ser revisado y reconsiderarse en su integridad. A estos efectos, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los diez días hábiles siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, con el objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de cuarenta y cinco días hábiles, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la negociación del Convenio en su totalidad.

Artículo 10.º – *Inaplicación de condiciones de trabajo.*

Concepto. Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en el sector, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquél y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del Convenio sobre determinadas condiciones de trabajo.

Dichas medidas tendrán por objeto la inaplicación temporal y efectiva del Convenio, todo ello dentro del marco legal y convencional establecido.

Materias afectadas. A tal efecto la inaplicación o suspensión temporal podrá afectar a las siguientes materias establecidas en el Convenio Colectivo de ámbito superior a la empresa que resulte aplicable, y todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del E.T.:

- a) Régimen salarial.
- b) Horario, distribución de la jornada y del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Funciones cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del E.T.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Sistema de remuneración.

Causas. Se podrá proceder a la inaplicación, en los términos regulados en el presente artículo, cuando la empresa alternativamente tenga o una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas puedan verse afectadas negativamente afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo; estas causas se entenderán que concurren, entre otros supuestos, cuando el «resultado de explotación por empleado» (es decir dicho resultado dividido entre el número promedio de empleados equivalentes a jornada completa del correspondiente periodo) o de «ventas» a nivel nacional de la empresa en el último ejercicio o en los doce últimos meses sea inferior en un 12% al promedio del resultado de explotación por empleado o ventas en el respectivo ejercicio anterior o en los doce meses precedentes a los últimos tomados, considerándose por tanto que existe una causa objetiva para la inaplicación.



A efectos indemnizatorios, en los casos de extinciones derivadas del artículo 50 del E.T. o de despidos reconocidos o declarados improcedentes por causas ajenas a la voluntad del trabajador durante la inaplicación del Convenio se tomará como base del salario el que se debería percibir en el caso de que no se inaplicase el Convenio.

Procedimiento. Se estará a lo regulado en el artículo 17 del V Convenio Colectivo del sector de la Construcción.

La referencia que en referido artículo se hace respecto al «SIMA de la provincia correspondiente» debe entenderse referido en la provincia de Burgos al SERLA.

Se adjunta como Anexo VI a este Convenio, modelo de «Acta de Desacuerdo» a remitir a la Comisión Paritaria provincial, a los efectos de inaplicación de condiciones de trabajo.

Artículo 11.º – *Normativa aplicable a las relaciones laborales.*

1. Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan:
 - a) Por la normativa laboral de derecho necesario contenida en las Leyes Generales del Estado.
 - b) Por el Convenio General de la Construcción.
 - c) Por el presente Convenio.
 - d) Por la voluntad de las partes, manifestada en contrato válido individual de trabajo.
 - e) Por los usos y costumbres locales.

2. Las disposiciones legales, reglamentarias y convencionales se aplicarán con sujeción estricta al principio de la jerarquía normativa.

3. Será nulo todo pacto por el que los trabajadores renuncien a los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario. Tampoco podrán renunciar a los derechos reconocidos como indisponibles en este Convenio.

Artículo 12.º – *Procedimiento de denuncia para la revisión del Convenio.*

1. Cualquiera de las dos partes firmantes del presente Convenio podrá solicitar por escrito a la otra la revisión del mismo con un mínimo de tres meses de antelación al vencimiento del plazo inicial de las vigencias señaladas en el artículo anterior o de cualquiera de sus prórrogas.

2. La parte que formule la denuncia deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, a la Oficina Territorial de Trabajo.

3. La negociación del nuevo Convenio, una vez denunciado el anterior, deberá comenzar en el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación de la denuncia, constituyéndose en ese plazo la Comisión Negociadora.



4. El plazo máximo para la negociación del nuevo Convenio, en su caso, será de ocho meses a partir del momento de expirar la vigencia del Convenio anterior, salvo para las materias contempladas en el artículo 7.2. del presente Convenio para los que el plazo será de 14 meses.

5. Para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso de los plazos máximos de negociación establecidos en el apartado anterior sin alcanzarse un acuerdo, las partes se adhieren y someten a los procedimientos no judiciales de solución de conflictos establecidos o que puedan establecerse mediante acuerdos interprofesionales de ámbito estatal.

CAPÍTULO II. – DE LA CONTRATACIÓN EN GENERAL

Artículo 13.º – *Periodo de prueba.*

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

- a) Técnicos titulados superiores y medios: Seis meses.
- b) Empleados:
 - Niveles III, excepto titulados medios, IV y V: Tres meses.
 - Niveles VI al X: Dos meses.
 - Resto de personal: Quince días naturales.
- c) Personal operario:
 - Encargados y Capataces: Un mes.
 - Resto de personal: Quince días naturales.

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

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de permanencia en la empresa.

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

Artículo 14.º – *Contratación.*

El ingreso al trabajo –que podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el E.T., disposiciones complementarias y en el



presente Convenio- será para un puesto de trabajo concreto. Éste viene determinado por las tareas o funciones que desempeñe el trabajador, la categoría profesional que le corresponda dentro de la clasificación vigente y por el centro de trabajo donde se desempeñe la actividad, de manera que cualquier modificación en alguno de los factores anteriores constituye un cambio de puesto de trabajo.

Artículo 15.º – *Contrato fijo de plantilla.*

1. El contrato fijo de plantilla es el que conciertan empresario y trabajador para la prestación laboral de éste 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.

2. Con el objeto de fomentar la contratación indefinida, se podrá usar esta modalidad contractual en los supuestos previstos en la legislación vigente.

Artículo 16.º – *Contrato fijo de obra.*

1. La Disposición Adicional Primera, apartado 2 de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo y la Disposición Adicional Tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la Ley de Subcontratación en el Sector de la Construcción, otorgan a la negociación colectiva de ámbito estatal la facultad de adaptar al sector de la construcción el contrato de obra o servicio determinado regulado con carácter general en el artículo 15 del E.T.

De acuerdo con ello, la indicada adaptación se realiza mediante el presente contrato que, además de los restantes caracteres que contiene, regula de forma específica el artículo 15.1.a) y 5 y el artículo 49.c) del E.T. para el sector de la construcción.

2. Este contrato se concierta con carácter general para una sola obra, con independencia de su duración y terminará cuando finalicen los trabajos del oficio y categoría del trabajador en dicha obra. Su formalización se hará siempre por escrito.

Por ello y con independencia de su duración, no será de aplicación lo establecido en el párrafo primero del artículo 15.1.a) del E.T., continuando manteniendo los trabajadores la condición de «fijos de obra», tanto en estos casos como en los supuestos de sucesión empresarial del artículo 44 del E.T. o de subrogación regulado en el artículo 27 del Convenio General.

3. Sin embargo, manteniéndose el carácter de un único contrato, el personal fijo de obra, sin perder dicha condición de fijo de obra, podrá prestar servicios a una misma empresa en distintos centros de trabajo de una misma provincia siempre que exista acuerdo expreso para cada uno de los distintos centros sucesivos, durante un periodo máximo de 3 años consecutivos, salvo que los trabajos de su especialidad en la última obra se prolonguen más allá de dicho término, suscribiendo a tal efecto el correspondiente documento según el modelo que figura en el Anexo V y devengando los conceptos compensatorios que correspondan por sus desplazamientos.



En este supuesto y con independencia de la duración total de la prestación, tampoco será de aplicación lo establecido tanto en el apartado 1.a) párrafo primero del artículo 15 del E.T. como en el apartado 5, continuando manteniendo los trabajadores, como se ha indicado, la condición de «fijos de obra».

4. Teniendo en cuenta la especial configuración del sector de la construcción y sus necesidades, sobre todo en cuanto a la flexibilidad en la contratación y la estabilidad en el empleo del sector, mejorando la seguridad y salud en el trabajo así como la formación de los trabajadores, y conforme a lo establecido en el apartado 2 de la Disposición Adicional Primera de la Ley de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo, no se producirá sucesión de contratos por la concertación de diversos contratos fijos de obra para diferentes puestos de trabajo en el sector, teniendo en cuenta la definición de puesto de trabajo dada en el artículo 14 del presente Convenio y, por tanto, no será de aplicación lo dispuesto en el párrafo 5.º del artículo 15 del E.T.

5. Por lo tanto la contratación, con o sin solución de continuidad, para diferente puesto de trabajo mediante dos o mas contratos fijos de obra con la misma empresa o grupo de empresas en el periodo y durante el plazo establecido en el artículo 15.5 del E.T. no comportará la adquisición de la condición establecida en dicho precepto.

A tal efecto nos encontramos ante puestos de trabajo diferentes cuando se produce la modificación en alguno de los factores determinados en el artículo 14 del presente Convenio.

La indicada adquisición de condición tampoco operará en el supuesto de producirse bien la sucesión empresarial establecida en el artículo 44 del E.T. o la subrogación del artículo 17 del presente Convenio.

6. El cese de los trabajadores deberá producirse cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra hagan innecesario el número de los contratados para su ejecución, debiendo reducirse éste de acuerdo con la disminución real del volumen de obra realizada. Este cese deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación de quince días naturales. No obstante, el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicable. Todo ello, sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salarios con la liquidación correspondiente al cese.

7. Si se produjera la paralización temporal de una obra por causa imprevisible para el empresario y ajena a su voluntad, tras darse cuenta por la empresa a la representación de los trabajadores del centro o, en su defecto, a la Comisión Paritaria Provincial, operarán la terminación de obra y cese previstos en el apartado precedente, a excepción del preaviso. La representación de los trabajadores del centro o, en su defecto, la Comisión Paritaria Provincial, dispondrán, en su caso, de un plazo máximo improrrogable de una semana para su constatación, a contar desde la notificación.



El empresario contrae también la obligación de ofrecer de nuevo un empleo al 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 acogerse a lo regulado en el apartado 3 de este artículo.

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

8. En todos los supuestos regulados en los apartados anteriores, y según lo previsto en la Disposición Adicional Primera, apartado 2, de la Ley de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral y en el art. 49.1.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se establece una indemnización por cese del 7% calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicable, devengados durante la vigencia del contrato.

Artículo 17.º – Otras modalidades de contratación.

1. Los trabajadores que formalicen contratos de duración determinada, por circunstancias de la producción o por interinidad, tendrán derecho, una vez finalizado el contrato correspondiente por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización de carácter no salarial por cese del 7% calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato.

2. También podrá concertarse el contrato de duración determinada previsto en el apartado 1.b) del artículo 15 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, contrato cuya duración máxima será de doce meses en un periodo de dieciocho meses, computándose dicha duración desde que se produzca la causa que justifica su celebración. En tal supuesto, se considerará que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato cuando se incremente el volumen de trabajo o se considere necesario aumentar el número de personas que realicen un determinado trabajo o presten un servicio.

3. Las empresas afectadas por este Convenio y las Empresas de Trabajo Temporal podrán concertar contratos de puesta a disposición.

De conformidad con el artículo 8.b) de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal y el artículo 17, apartado 6, de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo, las empresas afectadas por el presente Convenio no podrán celebrar contratos de puesta a disposición para las ocupaciones, puestos de trabajo o tareas que expresamente se determinan en el Anexo VII del Convenio General y ello por razón de los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo asociados a los mismos. A estos contratos les serán de aplicación las siguientes disposiciones:

a) Los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias tendrán derecho durante los periodos de prestación de servicios en las mismas a la aplicación de las condiciones esenciales de trabajo y empleo que les corresponderían de haber sido contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto.



b) A estos efectos, se considerarán condiciones esenciales de trabajo y empleo las referidas a la remuneración, la duración de la jornada, las horas extraordinarias, los periodos de descanso, el trabajo nocturno, las vacaciones y los días festivos.

c) La remuneración comprenderá todas las retribuciones económicas, fijas o variables, establecidas para el puesto de trabajo a desarrollar en el Convenio Colectivo aplicable a la empresa usuaria que estén vinculadas a dicho puesto de trabajo. Deberá incluir, en todo caso, la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones. Será responsabilidad de la empresa usuaria la cuantificación de las percepciones finales del trabajador y, a tal efecto, dicha empresa usuaria deberá consignar las retribuciones a que se refiere este párrafo en el contrato de puesta a disposición del trabajador.

d) Asimismo, los trabajadores contratados para ser cedidos tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones que a los trabajadores de la empresa usuaria en materia de protección de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia y de los menores, así como a la igualdad de trato entre hombres y mujeres y a la aplicación de las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir las discriminaciones basadas en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual.

e) Cuando el contrato se haya concertado por tiempo determinado el trabajador tendrá derecho, además, a recibir una indemnización económica a la finalización del contrato de puesta a disposición equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar una indemnización por cese del 7% calculada sobre todos los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato. En este caso la indemnización podrá ser prorrateada durante la vigencia del contrato.

f) Los trabajadores cedidos por las empresas de trabajo temporal deberán poseer la formación teórica y práctica en materia de prevención de riesgos laborales necesaria para el puesto de trabajo a desempeñar, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vaya a estar expuesto. Siempre que sea posible esta formación se corresponderá con la prevista en el libro II del V Convenio Colectivo del sector de la Construcción. Los trabajadores cedidos deberán estar en posesión de la tarjeta profesional de la construcción, cuando ello sea procedente.

g) Igualmente, tendrán derecho a la utilización de los servicios de transporte, de comedor, de guardería y otros servicios comunes e instalaciones colectivas de la empresa usuaria durante el plazo de duración del contrato de puesta a disposición en las mismas condiciones que los trabajadores contratados directamente por la empresa usuaria.

h) La empresa usuaria deberá informar a los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal sobre existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que a los trabajadores contratados directamente por aquella. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información.



4. Contrato para la formación: Se estará a lo dispuesto en el V Convenio Colectivo del sector de la Construcción.

Artículo 18.º – *Subcontratación.*

1. Las empresas que subcontraten con otras del sector la ejecución de obras o servicios responderán en los términos establecidos en el artículo 42 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción.

2. Asimismo, se extenderá la responsabilidad a la indemnización de naturaleza no salarial por muerte, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta o total derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional pactada en el artículo 42 del presente Convenio, quedando limitado el ámbito de esta responsabilidad exclusivamente respecto de los trabajadores de las empresas subcontratadas obligadas por este Convenio.

Artículo 19.º – *Subrogación de personal en contratos de mantenimiento de carreteras o vías férreas.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 27 del V Convenio Colectivo del sector de la Construcción.

Artículo 20.º – *Finiquitos.*

El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador, para que surta plenos efectos liberatorios, deberá ser conforme al modelo que figura como Anexo I del presente Convenio, editado por la C.N.C.

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

Únicamente será válido el recibo de finiquito expedido por la Federación de Empresarios de Construcción de la provincia de Burgos y tendrá vigencia dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido, debiendo llevar obligatoriamente el sello y la firma de dicha Federación.

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

El trabajador podrá estar asistido por un representante de los trabajadores o, en su defecto, por un representante sindical de los sindicatos firmantes del presente Convenio en el acto de firma del recibo de finiquito.

CAPÍTULO III. – TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 21.º – *Jornada laboral.*

La jornada ordinaria de trabajo efectivo para 2012 será de 1.738 horas.

Como norma general durante los meses de enero, febrero, noviembre y diciembre la jornada laboral será de 7 horas, y el resto del año 8 ½ horas de trabajo efectivo.

Se adjunta calendario tipo para las empresas del año 2012, según Anexo II.



Durante los meses de enero, febrero, noviembre y diciembre las empresas, por necesidades de producción, podrán establecer en los centros de trabajo ampliación del horario hasta el máximo legal. El exceso de horas se compensará en el resto del año.

No obstante lo anterior, las empresas podrán pactar con los representantes de los trabajadores su calendario laboral, enviando copia del mismo a la Comisión Paritaria del Convenio (Plaza de Castilla, 1-1.ª planta, 09003 Burgos).

Las empresas tendrán que exponer en los centros de trabajo y en lugar visible el calendario laboral.

Artículo 22.º – Prolongación de la jornada.

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

Artículo 23.º – Jornadas especiales.

Se exceptúan de la aplicación del régimen de la jornada ordinaria de trabajo, previsto con carácter general en el presente Convenio, 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 establecida, con carácter general, en el presente Convenio.

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 35 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 normativa específica al respecto.

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 24.º – Realización de horas extraordinarias.

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

Artículo 25.º – Límite de horas extraordinarias.

1. Se consideran horas extraordinarias, además de las que tengan su causa en fuerza mayor, las motivadas por pedidos o puntas de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y pérdida o deterioro de la producción, o por cualquier circunstancia que altere el proceso normal de producción.



2. El número de horas extraordinarias que realice cada trabajador, salvo en los supuestos de fuerza mayor, no excederá de 80 al año.

Artículo 26.º – Retribución de las horas extraordinarias.

1. Los importes de las horas extraordinarias para cada una de las categorías o niveles serán los que figuran en la tabla del Anexo IV del presente Convenio.

2. 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 razón de 1 hora y 45 minutos por cada hora extraordinaria realizada.

3. 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 artículo anterior.

Artículo 27.º – Vacaciones.

1. El personal afectado por el presente Convenio, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un periodo de vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales de duración, de los cuales veintiún días tendrán que ser laborables, pudiéndose distribuir éstos en periodos de al menos diez días laborables e iniciándose, en cualquier caso, su disfrute en día laborable que no sea viernes.

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

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

4. A efectos del devengo de vacaciones se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa. No obstante, dado que el derecho al disfrute de vacaciones caduca con el transcurso del año natural, se perderá el mismo si al vencimiento de éste el trabajador continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia que pudiera existir entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad temporal.

5. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

6. Una vez iniciado el disfrute del periodo reglamentario de vacaciones, si sobreviene la situación de incapacidad temporal, la duración de la misma se computará como días de vacación, sin perjuicio del derecho del trabajador a percibir la diferencia que pudiera



existir entre la retribución correspondiente a vacaciones y la prestación de incapacidad temporal.

Si la incapacidad temporal se produjera después de pactada la fecha de inicio para el disfrute individual de las vacaciones y antes de llegar a dicha fecha, el trabajador mantendrá el derecho a disfrutar las vacaciones hasta el transcurso del año natural, acordándose un nuevo periodo de disfrute después de producido el alta de la incapacidad temporal.

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

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

8. La retribución de vacaciones consistirá en la cantidad fija establecida en las tablas salariales del Anexo III (columna Vacaciones y Extraordinarias), más la antigüedad consolidada que en su caso corresponda.

Artículo 28.º – *Permisos y licencias.*

1. 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 alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales, en caso de matrimonio.

b) Dos días naturales –de los cuales al menos uno deberá ser laborable–, por nacimiento o adopción de un hijo. En el caso de trabajadores no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España el permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de cinco días naturales, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los cinco días antes señalados.

c) Un día, por matrimonio de hijo.

d) Tres días naturales, por fallecimiento del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el caso de trabajadores no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España el permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de seis días naturales, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los seis días antes señalados.

e) Dos días naturales, por enfermedad o accidente graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

f) Un día, por traslado de domicilio habitual.



g) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, como consecuencia de los estudios que esté realizando en centros de enseñanza, universitarios o de formación profesional de carácter público o privado, reconocidos.

h) Por el tiempo empleado por el trabajador en consultas médicas, previo aviso y justificación posterior, mediante la entrega a la empresa del justificante médico.

Cuando por los motivos expresados en los apartados b), c), d) y e), el trabajador necesite efectuar un desplazamiento al efecto, los plazos señalados en los mismos se incrementarán en dos días naturales, salvo los trabajadores no comunitarios o comunitarios no colindantes con España que se acojan a lo dispuesto en los últimos incisos de los apartados b) y d).

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

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

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

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

3. En trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho, sin pérdida alguna de retribución, a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, e igualmente sin pérdida de retribución, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada laboral en media hora diaria con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado por el padre en caso de que ambos trabajen, siempre que quede acreditado mediante certificación de la empresa en que trabaje la madre que ésta no ha ejercitado en la misma este derecho. Por voluntad de los trabajadores podrán acumularse en estos supuestos las horas de permiso en 12 días laborables.

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



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

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, mujeres y hombres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podría limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

CAPÍTULO IV. – CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 29.º – *Salario base.*

El salario base, para el personal afectado por este Convenio, es el especificado en las tablas salariales del Anexo III.

Artículo 30.º – *Plus de Convenio.*

El personal afectado por este Convenio percibirá como complemento salarial, por día de trabajo (incluidos los sábados) y en concepto de plus de convenio, la cantidad que figura en las tablas del Anexo III.

Artículo 31.º – *Plus extrasalarial.*

De conformidad con el art. 61 del V Convenio Colectivo del sector de la Construcción y con carácter extrasalarial se abonará a los trabajadores, y por día efectivo de trabajo, por este concepto la cantidad que figura en el Anexo III.

Artículo 32.º – *Gratificaciones extraordinarias.*

Se abonarán dos gratificaciones extraordinarias por las cantidades que figuran en las tablas del Anexo III, para cada uno de los niveles, que deberán ser incrementadas, en su caso, con la antigüedad consolidada que en su caso corresponda, abonándose una el 30 de junio y otra el 20 de diciembre.

Dichas pagas extraordinarias no se devengarán mientras duren cualquiera de las causas de suspensión de contrato previstas en el art. 45 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 33.º – *Prohibición del prorrateo y proporcionalidad en el devengo de las pagas extraordinarias.*

1. Se prohíbe para los nuevos contratos el prorrateo de las pagas extraordinarias y de la indemnización por finalización de contrato, prohibiéndose por tanto con carácter general el pacto por salario global. El prorrateo de las pagas extraordinarias o el de la indemnización por finalización de contrato se considerarán como salario ordinario correspondiente al periodo en que indebidamente se haya incluido dicho prorrateo, todo ello salvo lo establecido en el párrafo siguiente.



2. 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 abonado proporcionalmente conforme a los siguientes criterios:

- 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 efectivamente trabajado.

Artículo 34.º – Complemento por discapacidad.

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

<i>Grados de discapacidad comprendidos entre el</i>	<i>Importe bruto por mes natural del complemento</i>
13% y 22%	17 euros
23% y 32%	24 euros
33% o superior	34 euros

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

En el supuesto de que por la empresa se viniese ya abonando un complemento, ayuda o prestación que responda a la compensación de situaciones análogas a la establecida en el presente artículo, aquella podrá aplicar al pago de este complemento personal la cantidad que ya venga abonando por similar concepto, sin que, por tanto, se genere el derecho a un pago duplicado.

Artículo 35.º – Cláusula de garantía salarial.

Teniendo en cuenta las especiales dificultades por las que atraviesa el sector de la construcción y haciendo los agentes sociales una importante labor de responsabilidad a este respecto, para el año 2012 se realizará una revisión económica transcurrido dicho ejercicio conforme al IPC real del mismo cuando este supere el 2% de manera que hasta este porcentaje no se aplicará el citado sistema de revisión.

Asimismo la revisión económica antes citada se hará con efecto desde el día 1 de enero del año 2012 afectando al salario base, gratificaciones extraordinarias, retribución de vacaciones y pluses salariales y extrasalariales.



Artículo 36.º – *Desplazamientos.*

1. Se establecen como dietas de desplazamiento las siguientes cantidades: 34 euros la dieta completa y 15 euros la media dieta .

2. Cuando el desplazamiento se produzca a un centro de trabajo situado en distinto término municipal y que diste más de 40 kilómetros del centro de trabajo de partida y de la residencia habitual del trabajador el 50% del tiempo empleado en los desplazamientos se considerará tiempo de trabajo efectivo y hasta un límite de una hora.

Artículo 37.º – *Locomoción.*

Serán de cuenta de la empresa los gastos de locomoción que se originen como consecuencia de la situación de desplazamiento, ya sea poniendo medios propios a disposición del trabajador, ya abonándole la compensación correspondiente.

En caso de optar por compensar los gastos de locomoción se abonarán al trabajador los kilómetros recorridos en el desplazamiento a razón de 0,22 euros/kilómetro.

Artículo 38.º – *Ropa de trabajo.*

Las empresas entregarán a los trabajadores a su servicio dos buzos al año, así como calzado homologado que deberá ser sustituido por otro en caso de deterioro, previa devolución del deteriorado.

Asimismo las empresas entregarán a sus trabajadores una prenda de abrigo adecuada a las funciones que desempeñen en sus puestos de trabajo en el periodo comprendido entre el mes de octubre a marzo y para una duración de un año. En caso de baja voluntaria de un trabajador con menos de un año de antigüedad en la empresa, deberá abonar a ésta 0,21 euros por día efectivo de trabajo hasta completar dicho periodo anual, cantidad que no podrá superar el valor de la prenda reflejado en la correspondiente factura.

Se pondrá igualmente a disposición de los trabajadores ropa adecuada para la lluvia, la cual permanecerá en todo caso en el centro de trabajo.

Artículo 39.º – *Inclemencias del tiempo.*

En caso de inclemencias del tiempo se abonará el 75% del salario base, plus de convenio y plus extrasalarial sin que sean recuperables las jornadas no trabajadas por interrupción de la labor o causa de fuerza mayor. Se aplicará igualmente en aquellos casos en que el trabajador no pueda acudir por causas climatológicas al centro de trabajo, siempre que lo acredite mediante justificación fehaciente.

Artículo 40.º – *Trabajos nocturnos.*

El personal que trabaje entre las 22:00 horas y las 6:00 de la mañana percibirá un plus de trabajo nocturno equivalente al 33% 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 esta con complemento de nocturnidad.



Artículo 41.º – *Suplemento en caso de Incapacidad Temporal.*

En los casos de Incapacidad Temporal, como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional la prestación que pueda corresponder al trabajador será completada con cargo a la empresa con el 25% de la base que sirvió para calcular la referida prestación, desde el día 10 a partir de la fecha de la baja hasta el día 150, ambos inclusive.

En los casos de Incapacidad Temporal derivada de accidente no laboral o enfermedad común las empresas abonarán al trabajador por un máximo de dos veces al año y durante los tres primeros días el 50% del salario base, plus de convenio y antigüedad que corresponda.

En los casos de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común y profesional, accidente laboral o no laboral, en que sea necesaria la hospitalización, las empresas abonarán un complemento que, sumado a las prestaciones reglamentarias, garantice el 100% del salario base y pluses salariales establecidos en el Convenio durante la aludida hospitalización y los sesenta días siguientes, siempre que continúe la situación de incapacidad laboral transitoria.

Artículo 42.º – *Indemnizaciones.*

1. 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 presente Convenio.

b) En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional será de 47.000 euros

c) En caso de Incapacidad Permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional será de 28.000 euros.

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

3. Las indemnizaciones previstas en los apartados b) y c) de este artículo serán consideradas a cuenta de cualesquiera otras cantidades que pudieran ser reconocidas como consecuencia de la declaración de responsabilidad civil de la empresa por la ocurrencia de alguna de las contingencias contempladas en este artículo, debiendo deducirse de éstas en todo caso habida cuenta de la naturaleza civil que tienen las mismas y ambas partes le reconocen.

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

5. Las indemnizaciones pactadas comenzarán a obligar a los treinta días de la publicación de este Convenio.



CAPÍTULO V. – PRODUCTIVIDAD

Artículo 43.º – *Tablas de rendimiento.*

En todo lo referente a la productividad y tablas de rendimiento, se estará a lo dispuesto en el Título I, Capítulo V del Convenio Colectivo del sector de la Construcción.

CAPÍTULO VI. – OTRAS CONDICIONES

Artículo 44.º – *Jubilación.*

1. Se establece la jubilación obligatoria a los sesenta y cinco años de edad, salvo pacto individual en contrario, de los trabajadores que tengan cubierto el periodo mínimo legal de carencia para obtenerla y cumplan los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

2. Al amparo del artículo 166.2 de la Ley de la Seguridad Social y del artículo 12.6 del E.T. se le reconoce a los trabajadores el derecho de jubilarse parcialmente y la consiguiente reducción de jornada en el límite máximo legalmente establecido en cada momento cuando reúnan los requisitos legalmente establecidos y con una edad mínima de 63 años.

La comunicación se deberá remitir a la empresa con una antelación mínima de seis meses a la fecha prevista de jubilación parcial.

El porcentaje de la jornada que corresponde de trabajo efectivo se podrá acumular, si el trabajador lo solicita, en los meses inmediatamente siguientes a la jubilación parcial y a jornada completa.

Hasta que los trabajadores jubilados parcialmente lleguen a la edad ordinaria de jubilación, la empresa deberá mantener un contrato de relevo conforme a los requisitos y condiciones que establece la legislación vigente en este tipo de contratación.

Con independencia de lo regulado en el artículo 5.º.2 del presente Convenio, las partes firmantes acuerdan que el contenido de este artículo permanecerá vigente hasta el 31 de diciembre de 2012.

Desde el 1 de enero de 2013 será de aplicación lo regulado en el artículo 97 del V Convenio Colectivo del sector de la Construcción.

Artículo 45.º – *Corrección de absentismo.*

Con el fin de combatir el absentismo en las empresas, el trabajador que falte injustificadamente al trabajo será privado del equivalente a 1 día de plus de convenio por cada día de falta al trabajo. La falta al trabajo de ½ jornada equivaldrá igualmente a la pérdida de 1 día.

Esta penalidad es independiente de las sanciones en que pueda incurrir el trabajador por faltas injustificadas al trabajo con arreglo a las disposiciones legales y reglamentarias.



Artículo 46.º – *Antigüedad de los candidatos en elecciones de representantes de los trabajadores.*

En desarrollo de lo dispuesto en el artículo 69.1 del Estatuto de los Trabajadores y por movilidad del personal en el sector, se acuerda que en el ámbito de este Acuerdo Sectorial podrán ser elegibles los trabajadores que tengan dieciocho años cumplidos y una antigüedad en la empresa de, al menos, tres meses.

Artículo 47.º – *Repercusión de precios.*

La incidencia que las mejoras económicas supone en los costes de producciones obliga necesariamente a la repercusión del aumento de éstos en los precios de los trabajos, servicios y suministros que realizan las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación de este Convenio y por lo tanto en los contratos con el Estado, Organismos Autónomos y Corporaciones Locales, así como con clientes particulares.

Artículo 48.º – *Comisión Paritaria.*

La Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia de este Convenio estará integrada por cuatro representantes titulares, que han formado parte en las Comisiones Negociadoras, que serán designados de forma paritaria por las Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio y la Federación de Empresarios de Construcción de la provincia de Burgos, respectivamente.

A las reuniones de la Comisión podrá asistir con voz, pero sin voto, un asesor por cada una de las respectivas representaciones.

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

En lo concerniente a las funciones y procedimientos de la Comisión Paritaria serán además de las especificadas en el artículo 109 del Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción, la de arbitraje para resolver las discrepancias entre empresas y trabajadores surgidas en los periodos de consulta previstos para los casos de movilidad geográfica y modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de los artículos 40 y 41 en relación con el 85 del Estatuto de los Trabajadores.

Se adjunta como Anexo VII a este Convenio modelo de «Acta de Desacuerdo» a remitir a la Comisión Paritaria Provincial, a los efectos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Artículo 49.º –

Las partes firmantes del presente Convenio se constituyen en Comisión Provincial de la Fundación Laboral de la Construcción con las competencias y funciones que contemplan los Estatutos y Reglamento de la F.L.C.

Artículo 50.º – *Formación continua.*

Para aquellos trabajadores que asistan a acciones formativas presenciales, correspondientes a la convocatoria de la Fundación Tripartita para la Formación Continua ges-



tionadas por la Fundación Laboral de la Construcción, el 50% de las horas que precise esa acción será dentro de la jornada laboral, o se deducirán de la misma en dicho porcentaje, siempre que se den las siguientes condiciones:

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

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

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

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

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

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

g) Los permisos individuales de formación, recogidos en el III Acuerdo Nacional de Formación, se regirán por lo dispuesto en el mismo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Durante la vigencia del presente Convenio, los trabajadores que hayan visto rescindida su relación laboral con anterioridad a su publicación tendrán derecho a que se les abonen las diferencias salariales no percibidas y que han surgido como consecuencia de la negociación, pese al recibo de saldo, liquidación y finiquito que hayan firmado.

DISPOSICIÓN FINAL

El presente Convenio tiene fuerza normativa y obliga como ley entre partes, por todo el tiempo de su vigencia, con exclusión de cualquier otro, a la totalidad de empresarios y trabajadores comprendidos dentro de su ámbito de aplicación, prevaleciendo en todo caso frente a cualquier norma que no sea de derecho necesario absoluto. Por lo tanto, sustituye y anula en todos sus términos al vigente hasta la fecha que, en consecuencia, queda sin efecto alguno.

* * *



ANEXO I



Depto de León, 50 - 2ª Pta. - 28006 - MADRID
Telf: 91 562 45 85 - Fax: 91 561 52 69
e-mail: cnc@cnc.es - www.cnc.es

J Nº 0040301

RECIBO DE FINIQUITO

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

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

En, a de de

El trabajador,

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

(1) Sí o NO

Este documento tiene una validez de quince días naturales, a contar desde la fecha de su expedición.

Expedido por

Fecha de expedición



Este recibo no tendrá validez sin la selo y firma de la organización o presencial correspondiente o si se formaliza en fotocopia u otro medio de reproducción.

Ejemplar empresa

* * *



ANEXO II

CALENDARIO CONSTRUCCION BURGOS CAPITAL 2012

ENERO						
L	M	M	J	V	S	D
						1
	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

FEBRERO						
L	M	M	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29				

MARZO						
L	M	M	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

ABRIL						
L	M	M	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29

MAYO						
L	M	M	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

JUNIO						
L	M	M	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

JULIO						
L	M	M	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

AGOSTO						
L	M	M	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

SEPTIEMBRE						
L	M	M	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

OCTUBRE						
L	M	M	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

NOVIEMBRE						
L	M	M	J	V	S	D
			1		3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

DICIEMBRE						
L	M	M	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6		8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

- Sábados y Domingos
- Festivos
- Puentes

NOTA: PARA EL RESTO DE LA PROVINCIA SE SUSTITUIRIAN LOS DIAS 8 y 29 DE JUNIO POR LAS FIESTAS LOCALES Y EL DIA ANTERIOR O POSTERIOR A CADA UNA DE ELLAS



Jornada laboral:

Conforme al artículo 19 del Convenio Provincial, durante los meses de enero, febrero, noviembre y diciembre se realizarán 7 horas y el resto del año 8,5 horas de trabajo efectivo.

Además de las fiestas nacionales y autonómicas reflejadas serán días no laborales a todos los efectos en:

Burgos: 8 y 29 de junio (fiestas locales), 2 de enero, 30 de abril, 2 de julio, 2 de noviembre, 7, 24 y 31 de diciembre.

Durante los días 25, 26, 27 y 28 de junio se realizará una jornada laboral continuada de 6 horas.

Aranda de Duero: 10 y 11 de septiembre (fiestas locales), 2 de enero, 30 de abril, 17 de septiembre, 2 de noviembre, 7, 24 y 31 de diciembre.

Durante los días 7, 12, 13 y 14 de septiembre se realizará una jornada laboral continuada de 6 horas.

Miranda de Ebro: 28 de mayo y 12 de septiembre (fiestas locales), 2 de enero, 30 de abril, 29 de mayo, 2 de noviembre, 7, 24 y 31 de diciembre.

Durante los días 10, 11, 13 y 14 de septiembre se realizará una jornada laboral continuada de 6 horas.

Resto de la provincia: Las dos fiestas locales, el día anterior o posterior a cada una de ellas, 2 de enero, 30 de abril, 2 de noviembre, 7, 24 y 31 de diciembre.

Siendo la jornada máxima anual de 1.738 horas y la jornada efectiva a realizar según este calendario de 2.002 horas, las horas de más son 264, si restamos 79 horas de las dos fiestas de cada localidad y los puentes, nos quedan 185 horas, las cuales serán compensadas con las vacaciones reglamentarias y el resto de las horas, en caso de que existan favorables al trabajador, mediante tiempo de descanso, el cual variará en cada caso dependiendo de la jornada diaria que realice el trabajador.

El presente calendario queda sujeto al resultado de lo que se establezca en cuanto a jornada anual en el V Convenio General del Sector de la Construcción. En el caso de que en el mismo se modifique el número de horas de la referida jornada máxima, la Comisión Paritaria se reunirá para efectuar en el mismo las modificaciones que procedan.

Las empresas que de acuerdo con la representación legal de los trabajadores establezcan un calendario, distribuyendo la jornada de 1.738 horas antes de 30 de enero de 2012, se regirán por el mismo, debiendo enviar una copia a la Comisión Paritaria del Convenio, Plaza de Castilla, número 1-1.^a planta.

En ausencia de calendario acordado en los centros de trabajo en el plazo previsto se aplicará el calendario anteriormente reflejado.

* * *



ANEXO III

CONVENIO DE CONSTRUCCION – AÑO 2012-

TABLA SALARIAL I- PERSONAL CON RETRIBUCION MENSUAL
APLICABLE DESDE 1 DE ENERO HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 2012

NIVEL	CATEGORIAS	SALARIO MES	PLUS CONV. MES	PLUS EXT. MES	VACACIONES Y EXTR.	ANUAL
		SIN REMUNERACION FIJA				
I	Personal directivo					
II	Personal Titulado Superior	1.166,79	356,39	125,79	2.073,57	24.359,38
III	Personal Titulado Medio, Jefe Administrativo de 1º	991,92	356,39	125,79	1.843,18	21.744,64
IV	Jefe de Personal, Ayudante de Obras, Delineante Superior, Encargado General de Fábrica, Encargado General	964,83	356,39	125,79	1.808,31	21.342,04
V	Jefe Administrativo de 2º, Encargado General de Obras, Jefe de Sección, de Organización Científica del Trabajo de 1ª	937,65	356,39	125,79	1.773,36	20.938,21

TABLA SALARIAL II – PERSONAL CON RETRIBUCION DIARIA
APLICABLE DESDE 1 DE ENERO HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 2012

NIVEL	CATEGORIAS	SALARIO 336 DIAS	PLUS CONV. 278 DIAS	PLUS EXT. 228 DIAS	VACACIONES Y EXTR.	ANUAL
VI	Oficial Administrativo de 1º, Delineante de 1º, Jefe de Sección de Organización Científica del Trabajo de 2º, Jefe de Taller, Encargado de Sección de Laboratorio, Maestro Industrial, Encargado de Obra, Escultor	29,84	14,28	5,61	1.714,14	20.417,58
VII	Delineante de 2º, Técnico de Organización de 2º, Práctico Topógrafo de 1º, Analista, Viajante, Capataz, Especialista de Obra.	28,92	14,28	5,61	1.679,31	20.003,97
VIII	Oficial Administrativo de 2º, Calcedor, Práctico Topógrafo de 2º, Contramaestre, Corredor, Oficial de 1º de Oficio.	26,83	14,28	5,61	1.595,23	19.049,49
IX	Auxiliar Administrativo, Ayudante Topógrafo, Auxiliar de Organización, Vendedores, Conserje, Oficial de 2º de Oficio.	26,20	14,28	5,61	1.570,09	18.762,39
X	Auxiliar de Laboratorio, Vigilante Almacenero, Enfermero, Cobrador, Guarda-Jurado, Ayudante de Oficio, Especialista de 1º.	25,67	14,28	5,61	1.551,24	18.527,76
XI	Especialista de 2º, Peón Especializado.	25,22	14,28	5,61	1.532,42	18.320,10
XII	Limpiador/a y Peón.	25,22	14,28	5,61	1.532,42	18.320,10

CONTRATOS PARA LA FORMACION: Se estará a lo dispuesto en el art. 25.4 del Convenio General de Construcción

* * *



ANEXO IV

Retribución de las horas extraordinarias

<u>Niveles</u>	<u>Importe</u>	<u>Niveles</u>	<u>Importe</u>	<u>Niveles</u>	<u>Importe</u>
II	23,13	VI	19,28	X	17,37
III	20,50	VII	18,86	XI	17,16
IV	20,10	VIII	17,90	XII	17,16
V	19,69	IX	17,61		

* * *



ANEXO V

MODELO DE RENOVACIÓN DE CONTRATO FIJO DE OBRA

Empresa:

Trabajador:

Categoría:

De conformidad con lo estipulado en el artículo 24 del Convenio General del sector de la Construcción vigente, suscrito con fecha 20 de enero de 2012, de común acuerdo con la empresa, el trabajador acepta prestar sus servicios en el centro de trabajo a partir del día de de 20.....

Y para que así conste, ambas partes firman el presente acuerdo en, a de de 20.....

El trabajador,

La empresa,

* * *



ANEXO VI

A LA COMISIÓN PARITARIA PROVINCIAL

Inaplicación de condiciones de trabajo

Acta de desacuerdo

Datos de la empresa

Nombre o razón social

C.I.F. Domicilio social

Localidad Código postal

Convenio/s Colectivo/s aplicable/s

.....
La empresa y su representación de los trabajadores comunican que han finalizado sin acuerdo la inaplicación planteada de acuerdo al artículo 17.4 del Convenio Colectivo Sectorial Estatal.

Se remite a la Comisión Paritaria la presente acta junto con la solicitud de inaplicación que formula la empresa y la documentación correspondiente. Se envían asimismo, en su caso, las alegaciones que efectúa la representación de los trabajadores junto con la documentación aportada.

Ambas partes, empresa y representación de los trabajadores, se dirigen a la Comisión Paritaria para que ésta resuelva la inaplicación planteada, solicitando ambas partes, para el caso de que la Comisión no alcance acuerdo, someterse al arbitraje vinculante del correspondiente Servicio de Mediación y Arbitraje.

En, a de de

Firmado
Representación trabajadores

Firmado
Empresa

* * *



ANEXO VII

A LA COMISIÓN PARITARIA PROVINCIAL

Modificación sustancial de condiciones de trabajo

Acta de desacuerdo

Datos de la empresa

Nombre o razón social

C.I.F. Domicilio social

Localidad Código postal

Convenio/s Colectivo/s aplicable/s

.....
La empresa y su representación de los trabajadores comunican que han finalizado sin acuerdo la modificación sustancial planteada de acuerdo al artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Se remite a la Comisión Paritaria la presente acta junto con la solicitud de modificación de la empresa y sus causas, junto con la documentación correspondiente. Se envían asimismo, en su caso, las alegaciones que efectúa la representación de los trabajadores y la documentación aportada.

Ambas partes, empresa y representación de los trabajadores, se dirigen a la Comisión Paritaria para que ésta resuelva la discrepancia, solicitando ambas partes, para el caso de que la Comisión no alcance acuerdo, someterse al arbitraje vinculante del correspondiente Servicio de Mediación y Arbitraje.

En, a de de

Firmado
Representación trabajadores

Firmado
Empresa