II. Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN
DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ZAMORA
OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

MEDIACIÓN, ARBITRAJE Y CONCILIACIÓN.
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL SECTOR CONSTRUCCIÓN,
OBRAS PÚBLICAS Y DERIVADOS DEL CEMENTO DE ZAMORA.

Código de Convenio número 49000905011981

Resolución de 4 de abril de 2013, de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Zamora, por la que se dispone el registro y publicación del texto del Convenio Colectivo Provincial del Sector de Construcción, Obras Públicas y derivados del Cemento, para los años 2012 - 2016.

Visto el texto del Convenio Colectivo Provincial del Sector de la Construcción, Obras Publicas y derivados del Cemento, con Código de Convenio número 49000905011981 y anexos que lo acompañan, suscrito con fecha 11-03-2013, de una parte por ASCONZA (CEOE-CEPYME ZAMORA) y AZECOP, y de otra por los Sindicatos Unión General de Trabajadores (U.G.T.) y Comisiones Obreras (CC.OO), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apdos. 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del estado a la Comunidad Autónoma de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución legislación laboral) y Orden de 21 de noviembre de 1996 de la 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, con relación a lo dispuesto en los artículos 1 y 3 del Decreto 2/2011, de 27 de junio (BOCYL de 28 de junio), de Reestructuración de Consejerías.

Esta Oficina Territorial de Trabajo resuelve:

- *Primero:* Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

- *Segundo:* Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Así lo acuerdo y firmo en Zamora, a cuatro de abril del año dos mil trece.-La Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Zamora. Por acumulación de funciones, (Resolución Delegado Territorial. 5-07-2010), Amparo Sanz Albornos.

R-201301403

CONVENIO COLECTIVO DE CONSTRUCCIÓN, OBRAS PÚBLICAS
Y DERIVADOS DEL CEMENTO
PROVINCIA DE ZAMORA

ENERO 2012 - DICIEMBRE 2016

TEXTO DEL CONVENIO PARA LAS ACTIVIDADES DE CONSTRUCCIÓN, OBRAS PÚBLICAS Y DERIVADOS DEL CEMENTO DE LA PROVINCIA DE ZAMORA

CAPÍTULO I

NORMAS GENERALES

Artículo 1.- *Ámbito funcional.*

Este Convenio será de aplicación a todas las empresas y trabajadores que se dediquen a las actividades de Construcción, Obras Públicas y Derivados del Cemento, con excepción de las actividades de Tejas y Ladrillos, Vidrio y Cerámica, quedando vinculadas, por tanto, todas las actividades comprendidas dentro del ámbito funcional del Convenio General de la Construcción de 2012-2016.

Asimismo será de aplicación a aquellas empresas del sector que radiquen temporalmente en la provincia de Zamora y en que las condiciones pactadas con sus trabajadores sean inferiores a las del presente Convenio.

Artículo 2.- *Ámbito personal.*

Se regirán por las normas de este Convenio todos los trabajadores al servicio de empresas y entidades públicas comprendidas en el artículo señalado anteriormente.

Artículo 3.- *Ámbito territorial.*

El presente Convenio, que suscriben las Asociaciones Empresariales AZECOP y ASCONZA y las Centrales Sindicales FECOMA-CC.OO y M.C.A.-UGT, se extenderá a toda la provincia de Zamora. Quedan incluidos en el mismo todos los centros de trabajo a que se refiere su ámbito funcional.

Artículo 4.- *Vigencia y duración.*

1. El presente Convenio extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2016. Su entrada en vigor se producirá el 1 de enero de 2012, surtiendo plenos efectos desde esa fecha sea cual fuere la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, fijándose su vencimiento el día 31 de Diciembre de 2016, pudiendo ser denunciado por cualquiera de las partes con dos meses de antelación a su vencimiento; en caso de no ser denunciado se considera prorrogado de año en año.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, tendrán la vigencia de 5 años, y por tanto extenderán su vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2016, lo regulado en el Convenio Nacional referente a:

- Estructura de la negociación colectiva del sector: Libro I, Título Preliminar, Capítulo II, artículo 11.
- Articulación de la negociación colectiva: Libro I, Título Preliminar, Capítulo II, artículo 12.

R-201301403

- Concurrencia de convenios: Libro I, Título Preliminar, Capítulo II, artículo 13.
- Inaplicación de condiciones de trabajo: Libro I, Título Preliminar, Capítulo III, artículos 14 al 17.
- Contrato fijo de obra: Libro I, Título I, Capítulo II, artículo 24.
- Subrogación de personal en contratas de mantenimiento de carreteras o vías férreas: Libro I, Título I, Capítulo II, artículo 27.
- Jubilación: Libro I, Título I, Capítulo XI, artículo 97.
- Comisión Paritaria: Libro I, Título III, Capítulo I, artículo 108.
- Funciones y procedimientos de la Comisión Paritaria: Libro I, Título III, Capítulo I, artículo 109.
- Igualdad de oportunidades y no discriminación: Libro I, Título IV, artículo 115.

Artículo 5.- *Garantía personal.*

Siempre con carácter personal, las empresas vienen obligadas a respetar las condiciones particulares que con carácter global y en términos de cómputo anual excedan del conjunto de mejoras establecidas en el presente Convenio.

Artículo 6.- *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual de todos los devengos y dentro de todos los conceptos

Artículo 7.- *Comisión paritaria.*

Se constituye una Comisión Paritaria en el presente Convenio, con las funciones que se especifican en el artículo siguiente.

Dicha Comisión se reunirá cada vez que lo solicite cualquiera de las partes por causa seria y grave, que afecte a los intereses generales en el ámbito de este Convenio.

La reunión, que será convocada por escrito al menos con tres días de antelación, deberá incluir necesariamente el Orden del Día.

Serán Vocales de la misma 4 representantes de los trabajadores y 4 de las empresas, designados, respectivamente, por las partes firmantes de entre los que forman parte de la Comisión Deliberadora del Convenio como titulares o suplentes.

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 FECOMA-CC.OO. y M.C.A.-U.G.T. y la siguiente entre los representantes de las Asociaciones Empresariales AZECOP y ASCONZA.

Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez la conformidad de 5 vocales como mínimo.

Artículo 8.- *Funciones de la Comisión Paritaria.*

Sus funciones serán las siguientes:

- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del texto del Convenio o vengan establecidas en el mismo, así como las reguladas en el artículo 109 del Convenio Nacional y demás legislación aplicable.

Las funciones o actividades de esta Comisión Paritaria no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de la jurisdicción competente, de acuerdo con la normativa vigente.

R-201301403

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

Articulo 9.- *Inaplicación de condiciones de trabajo.*

Se estará a lo dispuesto en el Capítulo III del Convenio Nacional en los artículos del 14 al 17

CAPÍTULO II

CONDICIONES GENERALES DE INGRESO

Artículo 10.- *Vigilancia y control de la salud.*

Las partes acuerdan una serie de disposiciones acerca de la vigilancia y control de la salud, que son las contenidas en los siguientes apartados, sin perjuicio de cuantas obligaciones y criterios se establecen, en cuanto a la vigilancia de la salud, en el artículo 22 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

1. La empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo, tanto en el momento previo a la admisión como con carácter periódico.

2. Los reconocimientos periódicos posteriores al de admisión serán de libre aceptación para el trabajador, si bien, a requerimiento de la empresa, deberá firmar la no aceptación cuando no desee someterse a dichos reconocimientos. No obstante, previo informe de la representación de los trabajadores, la empresa podrá establecer el carácter obligatorio del reconocimiento en los supuesto en que sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa. En particular, la vigilancia de la salud será obligatoria en todos aquellos trabajos de construcción en que existan riesgos por exposición a amianto, en los términos previstos en el Real Decreto 396/2006, de 31 de marzo, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los trabajos con riesgo de exposición al amianto.

3. En ningún caso los costes de estos reconocimiento médicos podrán ser a cargo del trabajador y en los periódicos, además, los gastos de desplazamiento originados por los mismos serán a cargo de la respectiva empresa, quién podrá concertar dichos reconocimientos con entidades que cuenten con el personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

Artículo 11.- *Periodo de prueba.*

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

- Técnicos titulados superiores y medios: 6 meses.

R-201301403

Empleados:
- Niveles III (excepto titulados medios), IV y V: 3 meses.
- Niveles VI al X (excepto oficiales, ayudantes de oficio y especialistas): 2 meses.
- Resto del personal: 15 días naturales.

Personal operario:
- Encargados y capataces: 1 mes.
- Resto del personal: 15 días naturales.

2. 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, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

3. 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.

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

CAPÍTULO III

CONTRATACIÓN

Artículo 12.- *Contratación.*
El ingreso al trabajo –que podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, disposiciones complementarias y en el presente Convenio General- 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 13.- *Contrato fijo de plantilla.*
1.- Este contrato 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 lo supuestos previstos en la legislación vigente.

R-201301403

Artículo 14.- *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 la 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 44 del E.T. o de subrogación regulado en el artículo 27 del presente 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 en una misma provincia siempre que exista acuerdo expreso para cada uno de los distintos centros sucesivos, durante un período máximo de tres años consecutivos, salvo que los trabajos de 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 I 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 Laboral, 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 12 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 más contratos fijos de obra con la misma empresa o grupo de empresas en el periodo y durante el plazo establecido en el

R-201301403

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 12 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 recogida en el 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, dispondrá, en su caso, de un plazo máximo improrrogable de una semana para su constatación, a contar desde la notificación.

El empresario contrae también la obligación de ofrecer de nuevo un empleo al trabajador cuando las causas de paralización de la obra hubieran desaparecido. Dicha obligación se entenderá extinguida cuando la paralización se convierta en definitiva. Previo acuerdo entre las partes, el personal afectado por esta terminación de obra podrá incluirse en lo regulado para 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 artículo 49.1.c) del E.T., se establece una indemnización por cese del 7 por ciento calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicables devengados durante la vigencia del contrato.

Artículo 15.- *Otras modalidades de contratación.*

1. Los trabajadores que formalicen contratos de duración determinada, por circunstancia 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 por 100 calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato.

R-201301403

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, 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) Ley 14/1994, de 1 de Junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal y el artículo 17, apartado seis, 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 Nacional, y ello por razón de los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo asociados a los mismos. A estos contratos les será de aplicación las siguientes disposiciones:

a) Los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias tendrán derecho durante los períodos 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 períodos 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 período 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 can-

R-201301403

tidad que resultaría de abonar una indemnización por cese del 7 por 100 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 se posible esta formación se corresponderá con la prevista en el Libro II del presente Convenio colectivo. 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 la 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 aquélla. 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.- El contrato para la formación viene reglado, además de por el Real Decreto-Ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, por las siguientes disposiciones:

a) El Sector reconoce la importancia que el contrato para la formación puede tener para la incorporación, con adecuada preparación, de determinados colectivos de jóvenes. Esta preparación debe recoger tanto el aspecto práctico de cada oficio como el conocimiento y adecuación al sistema educativo general. A este respecto, las partes firmantes manifiestan su interés en que la formación, teórica y práctica correspondiente a los contratos para la formación se lleve a cabo a través de las instituciones formativas de que se ha dotado el sector.

b) El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo, adecuado desempeño de un oficio o puesto de trabajo cualificado en el sector de la construcción.

c) El contrato para la formación se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinticinco años que no tengan la titulación requerida

R-201301403

para formalizar un contrato en prácticas en el oficio o puesto de formación. No obstante y en aplicación de la Disposición Transitoria Novena de la Ley 3/2012 de 6 de Julio de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado Laboral se podrá realizar con trabajadores menores de treinta años. QUITAR

d) En los contratos para la formación que se celebren con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas públicos de empleo-formación, tales como los de escuelas taller, casas de oficios, talleres de empleo u otros que se puedan aprobar, el límite máximo de edad será el establecido en las disposiciones que regulen el contenido de los citados programas. Igualmente podrá celebrarse el contrato para la formación sin aplicación del límite máximo de edad anteriormente señalado, cuando se concierte con personas con discapacidad

e) No podrán ser contratados bajo esta modalidad por razón de edad, los menores de dieciocho años para los oficios de vigilante, pocero y entibador, ni para aquellas tareas o puestos de trabajo que expresamente hayan sido declarados como especialmente tóxicos, penosos, peligrosos e insalubres.

f) La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de dos, si bien podrá prorrogarse por doce meses más para los contratos a los que se refieren los apartados c) y e) precedente, o cuando ello sea necesario en atención a las necesidades del proceso formativo del trabajador en los términos que se establezcan por las normas vigentes, o en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas de acuerdo con lo dispuesto en el presente convenio, o cuando se celebre con trabajadores que no haya obtenido el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria.

La formación en los contratos para la formación y el aprendizaje que se celebren con trabajadores que no haya obtenido el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria deberá permitir la obtención de dicho título.

Cuando se celebre por un plazo inferior al máximo establecido en el párrafo anterior, podrá prorrogarse antes de su terminación por acuerdo entre las partes, una o más veces, por períodos no inferiores a seis meses, sin que el tiempo acumulado, incluido el de las prórrogas, pueda exceder del referido plazo máximo. Cuando su duración sea superior a un año, la parte que formule la denuncia del mismo está obligada a notificar a la otra su terminación con una antelación mínima de quince días.

Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa. No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses. A estos efectos, la empresa podrá recabar del servicio público de empleo certificación en la que conste el tiempo que el trabajador ha estado contratado para la formación con anterioridad a la contratación que se pretende realizar.

g) Para la impartición de la enseñanza teórica, se adoptará como modalidad la de acumulación de horas en un día de la semana o bien el necesario para completar una semana entera de formación. En el contrato se deberá especificar el horario de enseñanza. En todo caso, la formación teórica de los contratos para la formación, así como la certificación de la formación recibida se ajustarán a lo estable-

R-201301403

cido en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el Subsistema de formación profesional para el empleo. El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la Disposición Adicional Quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el sistema nacional de empleo.

h) La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas, que deberán comenzar en el plazo máximo de cuatro meses a contar desde la fecha de la celebración del contrato. Además el tipo de trabajo que debe prestar el trabajador en formación estará directamente relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto de contrato. Entre estas tareas se incluyen las labores de limpieza y mantenimiento de los utensilios y herramientas empleados en la labor conjunta con la diligencia correspondiente a su aptitud y conocimientos profesionales.

El empresario, en el contrato de trabajo, viene obligado a designar la persona que actuará como tutor del trabajador en formación, que deberá ser aquella que por su oficio o puesto cualificado desarrolle su actividad auxiliada por éste y que cuente con la cualificación o experiencia profesional adecuada. El propio empresario podrá asumir esta tarea, siempre que desarrolle su actividad profesional en la misma obra que el trabajador en formación.

i) La retribución de los contratados para la formación se ajustará a los siguientes porcentajes, aplicables al salario del Nivel IX de las tablas de cada Convenio y referidos a una jornada del 100 por 100 de trabajo efectivo.

Colectivos de la letra c) y e) de este artículo:

1er año	60 por 100
2º año	70 por 100
3er año	85 por 100

Colectivos de las letras d) de este artículo:

1er año	95 por 100
2º año	100 por 100

Aquellos convenios provinciales que a la entrada en vigor del presente Convenio tengan una retribución salarial superior a los porcentajes del primer párrafo de este punto, la mantendrán como condición más beneficiosa hasta ser alcanzado por éste, quedando en consecuencia congelados dichos salarios hasta su equiparación.

j) Los contratados en formación tendrán derecho, asimismo, a los pluses extrasalariales que, en su caso, se establezcan en cada convenio colectivo de ámbito inferior, en igual cuantía que el señalado para el resto de los trabajadores.

k) Con carácter general, la suspensión del contrato en virtud de las causas previstas en los artículos 45 y 46 del E.T. no comportará la ampliación de su duración, salvo pacto en contrario. No obstante, la situación de incapacidad temporal del contratado para la formación inferior a seis meses, comportará la ampliación de la duración del contrato por igual tiempo al que el contrato haya estado suspendido

R-201301403

por esta causa. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

l) Si concluido el contrato, el contratado para la formación no continuase en la empresa, ésta le entregará un certificado acreditativo del tiempo trabajado con referencia al oficio objeto de la formación y del aprovechamiento que, a su juicio, ha obtenido en su formación práctica.

La Fundación Laboral de la Construcción a través de sus centros propios o colaboradores, dará la calificación a través de las pruebas correspondientes, previamente homologadas, tanto del aprovechamiento teórico como práctico y decidirá su pase a la categoría de oficial.

m) Asimismo, el trabajador contratado para la formación tendrá derecho a una indemnización por cese del 4,5 por 100 calculado sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio devengados durante la vigencia del contrato, calculados conforme a los criterios establecidos en la letra i) de este artículo.

Artículo 16.- *Subcontratación.*

Las empresas que subcontraten con otras del sector la ejecución de obras o servicios 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.

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 67 del presente C.G.S.C., quedando limitado el ámbito de esta responsabilidad exclusivamente respecto de los trabajadores de las empresas subcontratadas obligadas por este Convenio General.

Artículo 17.- *Subrogación de personal en contratas de mantenimiento de carreteras o vías férreas.*

1. Al objeto de contribuir a garantizar el principio de estabilidad en el empleo de los trabajadores empleados por empresas y entidades de derecho público que se sucedan, mediante cualquier modalidad contractual, total o parcialmente, en cualquier contrata de conservación y/o mantenimiento de autopistas, autovías, carreteras o vías férreas a que se refiere el art. 3, apartado b) y el Anexo I apartado b) del presente C.G.S.C., se establece, con carácter exclusivo para tales actividades, la obligación de subrogación del personal entre las empresas saliente y entrante, la cual se llevará a cabo conforme a los requisitos y condiciones que se detallan en el presente artículo.

En lo sucesivo, el término <<contrata>> engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación pública, referida a las actividades anteriormente descritas, que pasa a ser desempeñada, de modo parcial o total, por una determinada empresa, sociedad, organismo público u otro tipo de entidad sea cual sea la forma jurídica que adopten.

2. En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión o cesión de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la activi-

R-201301403

dad de que se trata, los trabajadores de la empresa saliente adscritos a dicha contrata pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad que vaya a realizar la actividad objeto de la contrata, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida.

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

3. Será requisito necesario para tal subrogación que los trabajadores lleven prestando sus servicios en la contrata que cambia de titular, al menos cuatro meses antes de la fecha de finalización efectiva de la misma, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata. El personal o trabajadores que no reúnan estos requisitos y condiciones no tendrán derecho a ser subrogados.

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

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

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

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

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

4. Al objeto de garantizar la transparencia en el proceso de licitación, la empresa o entidad en la que se extinga o concluya el contrato, en el momento de iniciarse el procedimiento estará obligada a tener a disposición de las empresas licitadoras la relación de todo el personal objeto de la posible subrogación en la que se especifique, nombre y apellidos, documento nacional de identidad, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad jornada y horario, modalidad de contrata-

R-201301403

ción, fecha de disfrute de vacaciones y retribuciones que, por cualesquiera conceptos, vinieran percibiendo, especificando los mismo y sus importes.

5. Asimismo, será requisito imprescindible para que opere esta subrogación que la empresa a la que se le extinga o concluya el contrato, notifique por escrito la obligación de subrogación a la nueva empresa adjudicataria o entidad que asuma la contrata en el término improrrogable de quince días naturales anteriores a la fecha efectiva de finalización de la contrata, o de quince días a partir de la fecha de comunicación fehaciente del cese, facilitándole al mismo tiempo los siguientes documentos:

a) Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social y primas de accidentes de trabajo de todos los trabajadores cuya subrogación se pretende o corresponda.

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

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

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

e) Relación de todo el personal objeto de la subrogación, en la que se especifique nombre y apellidos, documento nacional de identidad, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación, fecha de disfrute de vacaciones y retribuciones que, por cualesquiera conceptos, vinieran percibiendo, especificando los mismos y sus importes.

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

g) Toda la documentación relativa a la prevención de riesgos laborales.

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

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

6. En el supuesto de que una o varias contratas cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasa-

R-201301403

rán a estar adscritos al nuevo titular aquellos trabajadores que cumplan con los requisitos previstos en el apartado 3 de este artículo referidos a la anterior contrata, y respecto de los que la empresa o empresas salientes hubieran cumplido con las obligaciones establecidas en el apartado 5 del mismo.

7. En el caso de que distintas contratas, servicios, zonas o divisiones de aquéllas se agrupen en una o varias, la subrogación de personal operará respecto de todos aquellos trabajadores que cumplan con los requisitos previstos en el apartado 3 de este artículo referidos a alguna de las anteriores contratas, y respecto de los que la empresa o empresas salientes hubieran cumplido con las obligaciones establecidas en el apartado 5 del mismo.

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

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

CAPÍTULO IV

TABLAS DE RENDIMIENTOS

Artículo 18.- *Tablas de rendimiento.*

Se estará a lo dispuesto en el Capítulo V del Título I del Convenio General del Sector de la Construcción.

CAPÍTULO V

PERCEPCIONES ECONÓMICAS

Artículo 19.- *Conceptos retributivos, complementarios e indemnizaciones.*

Con objeto de racionalizar y homogeneizar la estructura de las percepciones económicas de los diferentes convenios del sector de la construcción, las partes signatarias del presente Convenio consideran necesario fijar, con carácter general, los conceptos salariales y extrasalariales que pueden formar parte de la tabla de percepciones económicas.

- Salario base.
- Gratificaciones extraordinarias.
- Pluses salariales
- Pluses extrasalariales

R-201301403

Salario base.- El salario base es el que se inserta en la tabla salarial anexa, para cada una de las categorías laborales.

Gratificaciones Extraordinarias.- El trabajador tendrá derecho exclusivamente a dos gratificaciones extraordinarias al año que se abonarán en los meses de junio y diciembre antes de los días 30 y 20 de cada uno de ellos, respectivamente.

Dichas pagas extraordinarias no se devengarán mientras dure cualquiera de las causas de suspensión del contrato previstas en el artículo 45 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Para los contratos celebrados con anterioridad a la entrada en vigor del Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción (6 de septiembre de 2007) solamente se podrán prorratear las gratificaciones extraordinarias a lo largo de las doce mensualidades del año previo acuerdo escrito entre empresa y trabajador afectado.

Se prohíbe para los nuevos contratos (aquellos celebrados desde la entrada en vigor del Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción, 6 de septiembre de 2007) el prorrateo de las gratificaciones extraordinarias y de la indemnización por finalización de contrato, prohibiéndose por tanto, con carácter general el pacto de salario global. El prorrateo de las pagas extraordinarias o el de la indemnización por finalización de contrato se considerarán como salario ordinario correspondiente al período en que indebidamente se haya incluido dicho prorrateo, todo ello salvo lo establecido en el párrafo siguiente.

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.

Plus de asistencia.- Se establece un plus de asistencia, cuya cuantía, en cómputo anual y para cada nivel, será la fijada en la tabla salarial anexa.

Dicho plus se prorrateará y se devengará mensualmente por los días efectivamente trabajados.

Las empresas que pacten un calendario laboral diferente al recogido en el anexo III de este convenio, prorratearán dicho plus por los días de trabajo pactados en el calendario de empresa, abonándose el citado plus según la forma establecida.

Antigüedad consolidada.- Como consecuencia del Acuerdo Sectorial Nacional de la Construcción sobre el concepto económico de antigüedad firmado el 18 de octubre de 1996 (BOE de 21 de noviembre de 1996), se asumen por ambas partes firmantes los siguientes compromisos:

R-201301403

a) Los trabajadores mantendrán y consolidarán los importes a los que tuvieran derecho, por el complemento personal de antigüedad, a fecha 21 de noviembre de 1996.

Al importe anterior así determinado hay que adicionar, en su caso, a cada trabajador que ya viniera percibiendo alguna cuantía por este concepto, el importe equivalente a la parte proporcional de antigüedad que el trabajador tuviera devengada y no cobrada a 21 de noviembre de 1.996, calculándose, por defecto o por exceso, por años completos. Para el cálculo de los importes de esta parte de antigüedad devengada y no cobrada se tendrán en cuenta los importes que para cada categoría y nivel fije cada Convenio de ámbito inferior.

b) Los importes obtenidos, al amparo de los previsto en la letra a), se mantendrán invariables y por tiempo indefinido como un complemento retributivo "ad personam", es decir, no sufrirán modificaciones en ningún sentido y por ninguna causa, extinguiéndose juntamente con la extinción del contrato del trabajador afectado con su empresa. Dicho complemento retributivo "ad personam" se reflejará en los recibos oficiales de salario con la denominación de "antigüedad consolidada".

Plus extrasalarial.- Para suplir los gastos originados por el transporte, plus de distancia hasta 4 kilómetros, se establece un plus único extrasalarial, cuya cuantía, en cómputo anual y para cada nivel, será la fijada en la tabla salarial anexa.

Dicho plus se prorrateará y se devengará por los días efectivamente trabajados, a excepción del nivel XIII, al cual se le abonarán los conceptos que integran dicho plus previa justificación de los mismos.

Las empresas que pacten un calendario laboral diferente al recogido en el anexo III de este convenio, prorratearán dicho plus por los días de trabajos pactados en el calendario de empresa, abonándose el citado plus según la forma establecida.

Plus de distancia.- Con el fin de compensar los gastos que se ocasionen a los trabajadores para acudir a sus puestos de trabajo, desde su residencia habitual, utilizando medios de transporte propios o públicos, percibirán en concepto de plus de distancia el importe de 0,23 euros-kilómetro, descontando dos de ida y dos de vuelta.

Plus de desgaste de herramientas.- Se establece, exclusivamente para los oficiales, en la cuantía de 0,93 euros por día efectivamente trabajado.

Dietas.- Las dietas serán abonadas, a los trabajadores que tengan derecho a percibirlas, en la cuantía única para todas las categorías y dentro de cada nivel según se indica:

- Dieta completa: 47,59 euros.
- Media dieta: 10,33 euros.

En caso de que las cantidades fijadas anteriormente no cubran los gastos para los que están destinadas, las empresas pueden optar por el pago de lo que exceda o contratar y pagar directamente las pensiones y restaurantes donde han de pernoctar y comer sus empleados.

R-201301403

Artículo 20.- *Incrementos económicos.*
Tablas salariales.
Las tablas provinciales del año 2011 y vigentes durante el ejercicio se actualizarán en 1 por 100 con efectos desde el día 1 de enero de 2012.

Artículo 21.- *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 trascurrido dicho ejercicio conforme al IPC Real del mismo cuando éste supere el 2 por 100 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 22.- *Recibo de salarios.*
Se reconoce como único recibo de pago el modelo oficial, salvo aquéllos que estén legalmente autorizados por el Organismo competente.

Artículo 23.- *Plus de peligrosidad.*
1. A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonárseles un incremento del 20 por ciento sobre su salario base. Si estas funciones se efectuaran durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el plus será del 10 por 100.

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, en cuyo caso no será exigible el abono de los incrementos fijados en este artículo. Tampoco vendrán obligadas a satisfacer los citados aumentos aquellas empresas que lo tengan incluidos, en igual o superior cuantía, en el salario y 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 jurisdicción competente resolver lo procedente.

5. Aquellos convenios colectivos provinciales que a la entrada en vigor del Presente Convenio General tengan reconocido un plus penoso, tóxico o peligroso superior, lo mantendrán como condición más beneficiosa.

6. Las partes firmantes reconocen la importancia que tiene para el conjunto del sector la progresiva desaparición de este tipo de trabajos o, cuando menos, la reducción al mínimo posible de las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad que repercuten negativamente en la salud y seguridad de los trabajadores teniendo estos trabajadores, en cualquier caso, carácter transitorio y coyuntural.

R-201301403

Artículo 24.- *Nocturnidad.*

1. Serán considerados trabajos nocturnos los realizados entre las 22,00 horas y las 6,00 horas de la mañana. Las horas realizadas con nocturnidad serán abonadas con un incremento del 25 por 100 sobre el salario base de este Convenio.

2. Si el tiempo trabajado en el período nocturno fueses 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.

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

Los trabajos nocturnos realizados en domingos y festivos, siempre que no tengan la consideración de extraordinarios, serán incrementados con el 75 por 100 del salario base del Convenio.

Artículo 25.- *Absorción y compensación.*

1. Las percepciones económicas cuantificadas que se establezcan por los convenios de cualquier ámbito en el sector de la construcción tendrán el carácter de mínimas en su ámbito de aplicación.

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

3. La absorción y compensación sólo se podrán efectuar comparando globalmente conceptos de naturaleza salarial o de naturaleza extrasalarial y en cómputo anual.

Artículo 26.- *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:

Grados de discapacidad comprendido entre el	Importe bruto por mes natural del complemento
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, aquélla podrá aplicar al pago de este com-

R-201301403

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

Artículo 27.- *Horas extraordinarias.*

Ante la grave situación de paro existente, y con el objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales.

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.

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

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

En estos supuestos las horas extraordinarias se abonarán por el importe que figura en el Anexo VII del presente Convenio, o se descansará, en su caso, en fechas posteriores, de acuerdo siempre entre empresa y trabajador.

Artículo 28.- *Indemnización por incapacidad temporal.*

En caso de enfermedad o accidente no laboral, y una vez reconocido el derecho a la indemnización, las empresas abonarán a todos los trabajadores un suplemento el 25 por 100 sobre el salario base de cotización a la Seguridad Social, desde el día 31 contado a partir de la fecha de baja médica. En caso de hospitalización u operación, el abono empezará desde el primer día hasta la fecha del alta médica.

En caso de accidente, laboral las empresas abonarán al trabajador accidentado el 100 por 100 del salario con todos sus emolumentos a partir del día siguiente a la baja.

Este beneficio cesará cuando el trabajador no cumpla las prescripciones médico-sanitarias dispuestas por los facultativos de la Seguridad Social.

Igualmente las empresas se reservarán el derecho de inspección y vigilancia, bien por sí o a través de compañías aseguradoras.

Estas obligaciones caducarán a la terminación de las relaciones laborales o en la fecha en que se produzca el alta médica.

Artículo 29.- *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 1.300 euros.

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.

R-201301403

3. Las indemnizaciones previstas en los apartado b) y c) de este artículo serán consideradas a cuenta de cualesquiera otras cantidades que pudieran ser reconocidas como consecuencia de la declaración de la 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 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 30 días de la publicación de este Convenio General.

Artículo 30.- *Indemnización por enfermedad común o accidente no laboral.*

Una vez superada la situación de incapacidad temporal, pasando el trabajador a la situación de cualquier grado de invalidez permanente y causando baja en la empresa, percibirá una indemnización por una sola vez no inferior a mil trescientos euros (1.300 euros) Los trabajadores que estuvieran en I.T. o invalidez provisional con anterioridad al 1 de enero de 2003 seguirán rigiéndose por lo establecido en el artículo 28 del Convenio de 2002.

CAPÍTULO VI

TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 31.- *Jornada laboral.*

1.- La jornada anual de trabajo, para todas las actividades encuadradas en este Convenio, será de 1738 horas de trabajo efectivo, según el calendario recogido en el anexo III.

El tiempo de trabajo reflejado en cómputo anual en el referido Anexo se entiende real y efectivo, computándose de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

2.- A fin de que el número de horas de trabajo efectivo no supere las 1.738 horas en cómputo anual, se establecen para el año en curso y con carácter excepcional, como días no laborables:

– Jueves, 5 de enero.
– Lunes, 20 de febrero.
– Miércoles, 4 de abril, 3 horas en jornada de tarde.
– Lunes, 30 de abril.
– Viernes, 6 de Julio.
– viernes, 3 de agosto.
– Viernes, 2 de noviembre.
– Miércoles, 5 de diciembre, 3 horas en jornada de tarde.
– Viernes, 7 de diciembre.
– Lunes, 24 de diciembre.
– Lunes, 31 de diciembre.

R-201301403

3.- El horario de trabajo será el siguiente:

Horario de verano: de lunes a viernes de 8,00 a 13,00 horas y de 15,00 a 18,00 horas.

Horario de invierno: de lunes a viernes de 8,30 a 13,00 horas y de 14,30 a 18,00 horas.

Se considera a tales efectos como tiempo de verano el transcurrido entre el 1 de marzo y el 31de octubre, y el de invierno el periodo restante del año.

4.- Las empresas que, de acuerdo con la representación legal de los trabajadores, establezcan un calendario distribuyendo la jornada laboral pactada antes del día 30 de enero de cada año en los centros estables y en las obras con objeto de coordinar las actividades en la empresa, se regirán por el mismo. En dicho calendario se establecerán los días laborables y las horas diarias, que no podrán ser más de nueve.

En ausencia del calendario pactado en los centros de trabajo en los plazos previstos se observará el calendario establecido en el convenio provincial o, en su caso, autonómico aplicable.

5.- Teniendo en cuenta las diferentes condiciones climatológicas que incidan sobre las diversas ubicaciones de los centros de trabajo, se negociará en las empresas, o en los centros de trabajo, la distribución variable de la jornada máxima anual, cumpliendo los requisitos siguientes:

El acuerdo sobre variación de la distribución de la jornada variable consistirá:

La jornada de 7 horas podrá establecerse en los meses de enero y febrero y, optativamente, uno más a elegir entre diciembre o marzo.

La jornada de 9 horas podrá establecerse en los meses de junio y julio y, optativamente, uno más a elegir entre mayo o agosto.

Acuerdo escrito entre empresa y los representantes de los trabajadores en el centro de trabajo, subsidiariamente, con los representantes de los trabajadores en la empresa y, en su defecto, se negociará directamente con los trabajadores del centro de trabajo afectado.

Si no existiera acuerdo con los representantes de los trabajadores, se someterá el conflicto al Servicio Regional de Relaciones Laborales, mediante el procedimiento previsto en el Acuerdo de Solución Autónoma de los Conflictos Laborales y su Reglamento de aplicación, acompañándose Acta de la Comisión Paritaria que se reunirá en el plazo de 48 horas desde que se solicite la reunión. Si no se reuniese ésta en el indicado plazo, se cursará la solicitud sin el referido trámite.

En cualquier caso el acuerdo sobre jornada variable no podrá ser aplicado hasta que haya sido firmado por las partes intervinientes en el mismo.

Para que el acuerdo sea válido deberá ser aprobado mediante votación por la mayoría de los trabajadores adscritos al centro de trabajo, siendo el resultado de la votación vinculante para la empresa y trabajadores de dicho centro de trabajo.

El acuerdo será adoptado por la mayoría de los trabajadores del centro de trabajo de que se trate. Cuando, por la incorporación de nuevos trabajadores al centro de trabajo, se doblara el número de trabajadores del mismo al momento de tomar el acuerdo anterior, se deberá realizar una nueva votación si lo solicitasen por escrito al menos el 50% de la totalidad de los trabajadores del centro de trabajo.

En ningún caso un trabajador podrá superar en cómputo anual máximo de

R-201301403

1.738 horas de trabajo efectivo en la empresa, ni realizar un número inferior a las referidas 1.738 horas, siempre y cuando en este último caso el trabajador esté vinculado a la empresa durante, al menos, 365 días naturales continuados.

6.- El calendario laboral comprenderá el horario de trabajo, la distribución anual de los días de trabajo y, en su caso, los pactos que se estableciesen de acuerdo con lo dispuesto en el punto anterior, siendo obligatoria la exposición del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

Dicho calendario, y siempre que se pacte entre la empresa y los representantes de los trabajadores, podrá ser readaptado en los diferentes centros de trabajo.

Artículo 32.- *Recuperación de horas no trabajadas.*

El 70 por 100 de las horas no trabajadas por interrupción de la actividad, debido a causas de fuerza mayor, accidentes atmosféricos, inclemencias del tiempo, falta de suministros, o cualquier otra causa no imputable a la empresa, se recuperarán a razón de una hora diaria en los días laborables siguientes, previa comunicación a los trabajadores afectados y, en su caso, a sus representantes legales en el centro de trabajo.

En el supuesto de que la referida interrupción alcance un periodo de tiempo superior a veinticuatro horas efectivas de trabajo, se estará a lo dispuesto en materia de suspensión de contrato, por causa de fuerza mayor, en el Convenio Nacional del Sector de la Construcción.

Artículo 33.- *Descanso matinal.*

Durante la jornada de la mañana, los trabajadores podrán disfrutar de un descanso de quince minutos, que se realizará en el mismo puesto de trabajo, siendo dicho tiempo recuperable en la misma jornada.

Artículo 34.- *Vacaciones.*

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 treinta 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.

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 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, con carácter general, 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.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la

R-201301403

empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del E.T., 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 período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Una vez iniciado el disfrute del período reglamentario de vacaciones, si sobreviene la situación de incapacidad temporal, la duración de la misma se computará como días de 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 dicha fecha, el trabajador mantendrá el derecho a disfrutar las vacaciones aunque haya terminado el año natural, acordándose un nuevo período de disfrute después de producido el alta de la incapacidad temporal.

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

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

La retribución de vacaciones consistirá en la cantidad fija establecida en la tabla salarial del presente Convenio, a la que, en su caso, habrá de añadirse la antigüedad consolidada que corresponda al trabajador.

Artículo 35.- *Licencias.*

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Tres 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 el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los cinco días antes señalados.

c) 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.

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

e) Dos días por traslado del domicilio habitual.

f) 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.

R-201301403

g) Un día por fallecimiento de parientes en tercer grado de consanguinidad o afinidad.

h) El tiempo necesario para asistir a consulta médica, con justificante médico de la Seguridad Social y cuyo modelo indicativo queda inserto en este Convenio como anexo V.

i) Un día por matrimonio de los padres, hijos o hermanos.

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 concurran 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 período determinado de ausencia, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a su duración y compensación económica.

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

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

3. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho, sin pérdida alguna de 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 o acumularlo en jornadas completas conforme al acuerdo que llegue con la empresa. 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.

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.

R-201301403

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

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

CAPÍTULO VII

SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Artículo 36.- *Ceses.*

El trabajador que cese voluntariamente en el trabajo debe ponerlo en conocimiento de las empresas con un mínimo de siete días de antelación al cese en el trabajo, de no hacerlo se le descontará de la liquidación un día de salario por cada día de retraso.

Las empresas, por su parte, estarán obligadas a preavisar puntualmente por escrito, con quince días de antelación como mínimo, comprometiéndose a abonar al trabajador el importe del salario y complementos de este Convenio por cada día de retraso en el preaviso.

Se entregará una copia simple del recibo del finiquito al trabajador para que consulte con la persona o entidad que estime oportuno acerca de la validez del mismo.

Artículo 37.- *Finiquitos.*

El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador, deberá ser conforme al modelo que figura como Anexo II de este Convenio y con los requisitos y formalidades establecidos en los números siguientes. La Confederación Nacional de la Construcción lo editará y proveerá de ejemplares a todas las organizaciones patronales provinciales.

Toda comunicación de cese o de preaviso de cese deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito en el modelo citado. Cuando se utilice como propuesta, no será preciso cumplimentar la parte que figura después de la fecha y lugar.

El recibo de finiquito deberá ser expedido por la organización patronal correspondiente, numerado, sellado y fechado y tendrá validez únicamente dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido. La organización patronal que lo expida, vendrá obligada a llevar un libro registro que contenga los datos anteriormente expresados.

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

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

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

Artículo 38.- *Jubilación.*

1. Las partes firmantes del presente convenio, conscientes de que es necesario

R-201301403

acometer una política de empleo encaminada a mejorar la estabilidad y la calidad del mismo, establecen, salvo pacto individual en contrario, la jubilación obligatoria a las edades y periodos cotizados que se señalan en el apartado 2, siempre que el trabajador cumpla con los requisitos legales para acceder a la pensión de jubilación. En todo caso, el trabajador deberá tener cubierto el período mínimo de cotización que le permita aplicar un porcentaje de un 80 por 100 a la base reguladora para el cálculo de la cuantía de la pensión y cumplir con los demás requisitos de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

2. De acuerdo con el anterior apartado 1, y en coherencia con la legislación vigente que regula el requisito de edad para acceder a la jubilación - que prevé una modificación gradual de la edad legal de jubilación- la edad para aplicar la jubilación obligatoria regulada en este Convenio para cada uno de los años de vigencia del Convenio será la siguiente, en función de los periodos cotizados.

Así, durante el primer año de vigencia del presente Convenio, es decir durante 2012, la edad de jubilación obligatoria será la de 65 años.

En 2013: La edad de jubilación obligatoria será la de 65 años (para aquellos trabajadores que teniendo esa edad, acrediten un período de cotización mínimo de 35 años y 3 meses o más) o la de 65 años y 1 mes para aquellos otros trabajadores que tengan un período de cotización inferior a 35 años y 3 meses.

En 2014: La edad de jubilación obligatoria será la de 65 años (para aquellos trabajadores que teniendo esa edad, acrediten un período de cotización mínimo de 35 años y 6 meses o más) o de 65 años y 2 meses para aquellos otros trabajadores que tengan un período de cotización inferior a 35 años y 6 meses.

En 2015: La edad de jubilación obligatoria será la de 65 años (para aquellos trabajadores que teniendo esa edad, acrediten un período de cotización mínimo de 35 años y 9 meses o más) o de 65 años y 3 meses para aquellos otros trabajadores que tengan un período de cotización inferior a 35 años y 9 meses.

Y en 2016: La edad de jubilación obligatoria será la de 65 años (para aquellos trabajadores que teniendo esa edad, acrediten un período de cotización mínimo de 36 años o más) o de 65 años y 4 meses para aquellos otros trabajadores que tengan un período de cotización inferior a 36 años.

Se adjunta el siguiente cuadro resumen en el que figura la edad de jubilación obligatoria para cada uno de los años de vigencia del convenio, dependiendo del período de cotización acreditado en cada caso:

AÑO	PERIODOS DE COTIZACIÓN ACREDITADOS	EDAD EXIGIDA
2012	35 años	65 años
2013	35 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 35 años y 3 meses	65 años y 1 mes
2014	35 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 35 años y 6 meses	65 años y 2 meses
2015	35 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 35 años y 9 meses	65 años y 3 meses
2016	36 años o más	65 años
	Menos de 36 años	65 años y 4 meses

R-201301403

3. Dicha medida, por un lado, se encuentra directamente vinculada al objetivo de mejora de la estabilidad en el empleo, cuya plasmación en el presente Convenio Colectivo se encuentra en la regulación del contrato fijo de obra del sector de la construcción previsto en el artículo 14, a la prolongación del plazo máximo de duración de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, contemplada en el artículo 15 del presente Convenio, y a la subrogación de personal establecida en el artículo 28.

4. Junto a lo anterior, las partes consideran fundamental, como resultado de las mutuas contraprestaciones pactadas para lograr el deseable y necesario equilibrio interno del Convenio, vincular la jubilación obligatoria al objetivo de mejora de la calidad del empleo a través de las distintas medidas incorporadas al presente Convenio en materia de prevención de riesgos laborales tales como la regulación de un organismo de carácter paritario en materia preventiva, el establecimiento de programas formativos y contenidos específicos en materia preventiva, el programa de acreditación sectorial de la formación recibida por el trabajador, y el establecimiento de la Fundación Laboral de la Construcción, cuyos objetivos son el fomento de la formación profesional, la mejora de la salud y de la seguridad en el trabajo, así como elevar la cualificación profesional del sector, con el fin de profesionalizar y dignificar los distintos oficios y empleos del sector de construcción.

Sin perjuicio de los citados objetivos sectoriales dirigidos a favorecer la calidad en el empleo, tendrán idéntica consideración todas aquellas acciones concretas que tanto en materia de prevención de riesgos como de igualdad puedan llevarse a cabo por las empresas del sector, dirigidas a desarrollar, impulsar y mejorar la seguridad y la igualdad de sus empleados.

Por otro lado con el establecimiento de la remuneración bruta mínima anual las partes firmantes incluyen una mejora de las condiciones retributivas del Sector que redunda en la calidad de su empleo.

5. Respecto de la jubilación anticipada y parcial, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

6. Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a formular petición razonada de solicitud de reducción de la edad de jubilación de las actividades en las escalas, categorías, o especialidades del sector en las que estimen que concurran situaciones o requerimientos físicos de penosidad, peligrosidad, insalubridad o toxicidad que hacen aconsejable el establecimiento de la anticipación de la edad de jubilación.

CAPÍTULO VIII

FALTAS Y SANCIONES

Artículo 39.- *Sanciones.*

Se aplicará lo dispuesto en el Capítulo XII del Título I del Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción.

Artículo 40.- *Faltas injustificadas de asistencia al trabajo.*

Por cada falta injustificada de asistencia al mes, y sin perjuicio de las sanciones a las que hubiere lugar, perderá el trabajador la cantidad resultante de multipli-

R-201301403

car por dos el importe del Plus de Asistencia. Si la falta fuera durante media jornada se descontará al trabajador, por daños y perjuicios, el Plus del día en que dicha falta fuese cometida.

CAPÍTULO IX

CONDICIONES ADICIONALES

Artículo 41.- *Derechos sindicales.*

Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los comités de empresa o delegados de personal, en los términos regulados en el Título II del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en los siguientes apartados:

a) Dada la movilidad del personal del sector de la construcción, y de conformidad con el artículo 69.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se pacta que la antigüedad mínima en la empresa para ser elegible queda reducida a tres meses computándose para ello todos los períodos que el trabajador haya estado prestando sus servicios en la empresa durante los doce meses anteriores la convocatoria de las elecciones.

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

En caso de que se produzca un incremento de plantilla, se podrán celebrar elecciones parciales, en los términos establecidos en el artículo 13.1 del Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa.

c) Los representantes legales, de acuerdo con el sindicato al que pertenezcan, tendrán derecho a la acumulación de hasta el 75 por 100 de horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones, en uno o varios de ellos.

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

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

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

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

Artículo 42.- *Ropa de trabajo.*

Las empresas afectadas por este Convenio entregarán al personal a su servi-

R-201301403

cio monos o buzos en invierno y pantalón y chaqueta en verano, de buena calidad cuyo uso será obligatorio.

El primero se entregará dentro de los dieciséis primeros días de prestación de sus servicios. El segundo se entregará a los seis meses de la entrega del anterior, y así sucesivamente cada seis meses.

En la ropa de trabajo podrá figurar el nombre o anagrama de la empresa en el bolsillo superior derecho o izquierdo.

El empresario debe proporcionar a los trabajadores equipos de protección adecuados a los riesgos que está expuesto.

En lo no establecido en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en los Títulos IV, V y VI del Libro II del Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción.

Artículo 43.- *Tablón de anuncios.*

En todos los centros de trabajo de aquellas empresas donde existan representantes de trabajadores en el seno de las mismas, la empresa colocará un tablón de anuncios de 0,80 por 0,60 a disposición de los trabajadores para publicaciones de interés de los mismos.

De todo lo publicado en dicho tablón de anuncios se dará copia a la empresa.

Artículo 44.- *Justificante de alta.*

Dentro del periodo de prueba, la empresa vendrá obligada a entregar al trabajador copia del Contrato suscrito, así como del justificante del Alta en la Seguridad Social.

Artículo 45.- *Equipo de herramientas.*

Todo oficial, cualquiera que sea su categoría, vendrá obligado a disponer de un equipo completo de herramientas que ha de utilizar en la obra según anexo VI.

Artículo 46.- *Repercusión en precios.*

La aplicación de las mejoras económicas que implica el presente Convenio, comportará la repercusión directa en los precios de los servicios y suministros, incluido dentro del ámbito de su aplicación, así como en todos los contratos de obras con organismos de la Administración Pública (estatales, paraestatales, autónomos y locales) y con los particulares.

Esta repercusión será la correspondiente al incremento global de los conceptos retributivos que este Convenio represente a la situación anterior del Convenio.

Artículo 47.- *Cláusula especial de descuelgue.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 48.- *Legislación supletoria.*

En todo lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Convenio General del Sector de la Construcción y demás disposiciones legales vigentes.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

En tanto no se produzca la incorporación al presente Convenio de la clasificación profesional prevista en el artículo 28 del Convenio General del Sector de la

R-201301403

Construcción, se aplicará la siguiente tabla de niveles, conforme a los contenidos de los precedentes Convenios Generales del Sector:

Nivel II: Personal titulado superior.

Nivel III: Personal titulado medio, jefe administrativo de primera, jefe de sección organización de primera.

Nivel IV: Jefe de personal, ayudante de obra, encargado general de fábrica, encargado general.

Nivel V: Jefe administrativo de segunda, delineante superior, encargado general de obra, jefe de sección de organización científica del trabajo de segunda, jefe de compras.

Nivel VI: Oficial administrativo de primera, delineante de primera, jefe o encargado de taller, encargado de sección de laboratorio, escultor de piedra y mármol, práctico de topografía de primera, técnico de organización de primera.

Nivel VII: Delineante de segunda, técnico de organización de segunda, práctico topografía de segunda, analista de primera, viajante, capataz, especialista de oficio.

Nivel VIII: Oficial administrativo de segunda, corredor de plaza, oficial de primera de oficio, inspector de control, señalización y servicios, analista de segunda.

Nivel IX: Auxiliar administrativo, ayudante topográfico, auxiliar de organización, vendedores, conserje, oficial de segunda de oficio.

Nivel X: Auxiliar de laboratorio, vigilante, almacenero, enfermero, cobrador, guarda-jurado, ayudantes de oficio, especialista de primera.

Nivel XI: Especialista de segunda, peón especializado.

Nivel XII: Peón ordinario, limpiador/a.

Nivel XIII: Botones y pinches de 16 a 18 años.

Nivel XIV: Trabajadores en formación.

R-201301403

ANEXO I

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 ---------, (---------), de común acuerdo con la empresa

_____,

el trabajador acepta prestar sus servicios en el centro de trabajo "_____" a partir del día ____ de _____ de 2.0____.

Y para que así conste, ambas partes firman el presente acuerdo en _____ a _____ de_____ de 2.0_____

El trabajador La empresa

R-201301403

ANEXO II

MODELO DE RECIBO DE FINIQUITO DE LA RELACION LABORAL

Nº _____

RECIBO DE FINIQUITO

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

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

En_____ , a _____ de _____ de _____

El trabajador,

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

(1) SI o NO

Este documento tiene una validez de 15 días naturales a contar desde la fecha de su expedición por _____

Fecha de expedición

SELLO Y FIRMA

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

R-201301403

CALENDARIO LABORAL DE ZAMORA PARA EL AÑO 2012
ANEXO III

DÍA	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
1	D	8	8	D	FN	8	D	8	S	8	FN	S
2	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	FC	D
3	8	8	S	8	8	D	8	FC	8	8	S	8
4	8	S	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8
5	FC	D	8	FN	S	8	8	D	8	8	8	8
6	FN	8	8	FN	D	8	FC	8	8	S	8	FN
7	S	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	FC
8	D	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	FN
9	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D
10	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8	S	8
11	8	S	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8
12	8	D	8	8	S	8	8	D	8	FN	8	8
13	8	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	8
14	S	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	8
15	D	8	8	D	8	8	D	FN	S	8	8	S
16	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D
17	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8	S	8
18	8	S	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8
19	8	D	FN	8	S	8	8	D	8	8	8	8
20	8	FC	8	8	D	8	8	8	8	S	8	8
21	S	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	8
22	D	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S
23	8	8	8	FA	8	S	8	8	D	8	8	D
24	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8	S	FC
25	8	S	D	8	8	8	8	S	8	8	D	FN
26	8	D	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8
27	8	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	8
28	S	8	8	S	FL	8	S	8	8	D	8	8
29	D	8	8	D	8	FL	D	8	S	8	8	S
30	8	-	8	FC	8	S	8	8	D	8	8	D
31	8	-	S	-	8	-	8	8	-	8	-	FC
DÍAS	20	20	21	17	21	20	21	21	20	22	20	16
HORAS	160	160	168	133	168	160	168	168	160	176	160	125

La jornada para el año 2012 es de 1.738 horas de trabajo efectivo repartidas en 218 días de trabajo
Los días señalados con el epígrafe FC, al tratarse de ajuste de jornada, no computarán como vacaciones
HORARIO DE VERANO: de lunes a viernes de 8,00 h. a 13,00 h. y de 15,00 h. a 18,00 h.
HORARIO DE INVIERNO: de lunes a viernes de 8,30 h. a 13,00 h. y de 14,30 h. a 18,00 h.
La jornada laboral anual de 1.738 horas estará condicionada a lo que se decida en la negociación del Quinto Convenio General Nacional del Sector de la Construcción, pendiente de negociación, con efectos retroactivos al uno de enero de 2012, y a la legislación que en su caso pudiera aprobarse en relación con los festivos

R-201301403

CALENDARIO LABORAL
DE ZAMORA PARA EL AÑO
2013

DÍA	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
1	FN	8	8	8	FN	S	8	8	D	8	FN	D
2	8	S	S	8	8	D	8	8	8	8	S	8
3	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8
4	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8
5	S	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	8
6	D	8	8	S	8	8	S	8	FC	D	8	FN
7	FN	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S
8	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D
9	8	S	S	8	8	D	8	8	8	8	S	FN
10	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8
11	8	FC	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8
12	S	8	8	8	D	8	8	8	8	FN	8	8
13	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	8
14	8	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S
15	8	8	8	8	8	S	8	FN	D	8	8	D
16	8	S	S	8	8	D	8	FC	8	8	S	8
17	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8
18	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8
19	S	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	8
20	D	8	8	S	FL	8	S	8	8	D	8	8
21	8	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S
22	8	8	8	FC	8	S	8	8	D	8	8	D
23	8	S	S	FA	8	D	8	8	8	8	S	8
24	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	5
25	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	8	FN
26	S	8	8	8	D	8	FC	8	8	S	8	FC
27	D	8	5	S	8	8	S	8	8	D	8	FC
28	8	8	FN	D	8	FC	D	8	S	8	8	S
29	8		FN	8	8	FL	8	8	D	8	8	D
30	8		S	8	8	D	8	8	8	8	S	FC
31	8		D		8		8	S		8		FC
HORAS	168	152	149	160	168	152	176	160	160	184	160	117
DÍAS	21	19	19	20	21	19	22	20	20	23	20	15

FL= FIESTA LOCAL **FN= FIESTA NACIONAL** **FA= FIESTA AUTONÓMICA** **FC= FIESTA CONVENIO**

La jornada para el año 2013 es de 1738 horas de trabajo efectivo repartidas en 218 días de trabajo
Los días señalados con el epígrafe FC, al tratarse de ajuste de jornada, no computarán como vacaciones
HORARIO DE VERANO: de lunes a viernes de 8,00 h. a 13,00 h. y de 15,00 h. a 18,00 h.
HORARIO DE INVIERNO: de lunes a viernes de 8,30 h. a 13,00 h. y de 14,30 h. a 18,00 h.

R-201301403

ANEXO IV

TABLAS SALARIALES PARA LA CONSTRUCCIÓN, OBRAS PÚBLICAS Y DERIVADOS DEL CEMENTO DE LA PROVINCIA DE ZAMORA AÑO 2012

NIVEL	SALARIO BASE	PLUS ASISTENCIA ANUAL	PLUS EXTRASAL. ANUAL	EXTRAS(2) VACACIONES(1)	CÓMPUTO ANUAL
II	1.345,08			1.720,62	19.957,70
III	1.311,96			1.677,67	19.464,57
IV	1.243,96			1.589,51	18.452,04
V	1.205,74			1.539,95	17.882,96
VI	1.146,00			1.462,52	16.993,52
VII	27,05	2.712,16	726,50	1.317,20	16.479,07
VIII	27,05	2.483,38	726,50	1.312,68	16.236,71
IX	27,05	2.315,50	726,50	1.289,04	15.997,93
X	27,05	2.161,80	726,50	1.261,85	15.762,67
XI	27,05	2.026,02	726,50	1.229,86	15.530,89
XII	27,05	1.857,56	726,50	1.209,89	15.302,53
XIII	19,38	806,93		686,67	9.378,62

R-201301403

ANEXO V

MODELO DE VOLANTE PARA VISITA MÉDICA

El trabajador D. _____ que presta sus servicios en la empresa _____ está autorizado por la misma para realizar una Visita Médica entre las _____ y las _____ horas del día _____.

Se ruega la firma del facultativo en este Volante, al objeto de acreditar la realidad de la visita.

En _____, a _____ de _____ de _____

Vº Bº
La Empresa

Fdº. D. _____

Asistí al interesado D. _____
Dr. D. _____
Colegiado Nº _____

Fdº. D. _____

R-201301403

ANEXO VI

RELACION DE HERRAMIENTAS A QUE HACE MENCION EL ARTICULO 44º

ALBAÑIL (Oficial de 1ª y 2ª)

Paleta, paletín, nivel, llana, fretá, talocha, escuadra, alcotana, maceta cortafríos, punteros, madeja de cuerda lineal, metro, lapicero, piqueta, plomada, paleta catalana.

CARPINTERO ENCOFRADOR

Serrucho, martillo de oreja, escuadra metálica de 250 mm., cuerda de marcar, barra de uña (pequeña), metro, terciador para serrón, tenazas, lapicero, nivel, asuela, prensilla.

R-201301403

ANEXO VII

TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS

NIVEL	IMPORTE HORA EXTRAORDINARIA
II	13,84
III	13,47
IV	12,81
V	12,40
VI	11,77
VII	10,38
VIII	10,38
IX	10,21
X	10,01
XI	9,62
XII	9,52
XIII	5,54

R-201301403

Anexo VIII

A la Comisión Paritaria Provincial/Estatal

Inaplicación de condiciones de trabajo

Acta de desacuerdo

Datos de la Empresa .....
Nombre o razón social .....
CIF ..... 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 Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

En ..... a ..... de ..... de .....

Firmado
Representación Trabajadores

Firmado
Empresa

R-201301403

Anexo IX

A la Comisión Paritaria Provincial/Estatal

Modificación sustancial de condiciones de trabajo

Acta de desacuerdo

Datos de la Empresa .....
Nombre o razón social .....
CIF ..... 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 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 Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

En ..... a ..... de
..... de .....

Firmado
Representación Trabajadores

Firmado
Empresa

R-201301403