

JUNTA DE ANDALUCÍA
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO
DELEGACIÓN TERRITORIAL DE MÁLAGA
SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

Convenio o acuerdo: Construcción, Obras Públicas y Oficios Auxiliares.

Expediente: 29/01/0176/2013.

Fecha: 27 de septiembre de 2013.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Código: 29000095011982.

Visto el texto del expediente Regcon 29/01/0176/2013, presentado con fecha 26/07/2013, en relación al convenio para las Industrias de la Construcción, Obras Públicas y Oficios Auxiliares de Málaga y su Provincia para los años 2012-2016, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo) y el artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE número 143 de 12 de junio de 2010) esta Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, acuerda:

- 1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.
- 2.º Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

La Delegada Territorial de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, Marta Rueda Barrera.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS INDUSTRIAS DE LA CONSTRUCCIÓN, OBRAS PÚBLICAS Y OFICIOS AUXILIARES DE MÁLAGA Y SU PROVINCIA PARA LOS AÑOS 2012, 2013, 2014, 2015 y 2016

CAPÍTULO PRELIMINAR

Partes signatarias

Suscriben el presente convenio, por parte social, las Centrales Sindicales de Comisiones Obreras (CCOO-FECOMA-MÁLAGA) y Unión General de Trabajadores (UGT-MCA-MÁLAGA), y por parte empresarial, la Asociación Provincial de Constructores y Promotores de Málaga (A.C.P.).

Ambas partes, de conformidad con lo establecido en el artículo 87 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo), se reconocen como interlocutores válidos al objeto de la legitimación para la negociación y firma del presente Convenio.

CAPÍTULO I

Condiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional*

1. El presente convenio será de obligado cumplimiento en todas las actividades propias del sector de la construcción que se enumeran en el artículo 3 del V Convenio General del Sector de la Construcción.

2. Las actividades que integran el campo de aplicación de este Convenio son las que se relacionan y detallan, con carácter enunciativo y no exhaustivo, en el anexo I del indicado V Convenio General del Sector de la Construcción 2012-2016.

3. Asimismo, quedan integradas en el campo de aplicación del presente Convenio, las empresas y los centros de trabajo que, sin estar incluidas expresamente en el anexo I del V Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2012-2016, tengan como actividad principal las propias del sector de la construcción, de acuerdo con el principio de unidad de empresa.

4. También estarán sometidas a lo dispuesto en el Libro II del V Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2012-2016 en relación con las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables en las obras de construcción y en canteras areneras, graveras y la explotación de tierras industriales, todas aquellas empresas que ejecuten trabajos en los centros de trabajo considerados como obras.

Artículo 2. *Ámbito personal*

1. La normativa de este convenio será de obligada y general observancia para todas las empresas, entidades públicas y trabajadores de las actividades enumeradas en el artículo anterior.

2. Se excluye del ámbito del presente Convenio el personal directivo de las empresas sometidas al mismo y que se corresponden con el Nivel I conforme lo dispuesto en la Disposición Transitoria Segunda de este Convenio. Este personal es de libre designación por la empresa. Su relación laboral se regirá por su contrato de trabajo y, en su caso, por la normativa especial que le resulte de aplicación.

Si un cargo directivo no ha sido contratado como tal, sino que accede a dicho cargo por promoción interna en la empresa, solamente estará excluido de la aplicación de este Convenio mientras desempeñe dicho cargo y para las condiciones que deriven exclusivamente del mismo.

Artículo 3. *Ámbito territorial*

Este Convenio es de ámbito provincial, por lo que comprenderá a todas las empresas que desarrollen cualquiera de las actividades que se relacionan y detallan, con carácter enunciativo y no exhaustivo, en el anexo I de V Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2012-2016, siempre que el centro de trabajo se halle ubicado en Málaga o cualquiera otra localidad de su provincia.

Artículo 4. *Ámbito material*

1. En cuanto a la regulación de las condiciones generales de trabajo, se estará a lo dispuesto en el V Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2012-2016.

2. En materia de inaplicación de las condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto en el Capítulo III del Título Preliminar, artículos 14 al 17, del V Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2012-2016.

Artículo 5. *Ámbito temporal*

Sin perjuicio de su entrada en vigor cuando sea publicado en el *Boletín Oficial de la Provincia*, el presente convenio tendrá una duración de cinco años, extendiéndose su vigencia desde el 1 enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2016.

Artículo 6. *Prórroga*

“El presente Convenio se entenderá denunciado automáticamente, al término de su vigencia sin necesidad de denuncia previa, salvo que las partes firmantes y previamente al fin de su vigencia, acuerden la prórroga del mismo.

Al término de la vigencia temporal del presente Convenio, y en tanto no se sustituya por otro nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo”

Artículo 7. *Condiciones más beneficiosas*

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores tengan reconocidas a título personal por las empresas al entrar en vigor este Convenio, siempre y cuando fuesen más favorables, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, respecto a los conceptos cuantificables.

Artículo 8. *Vinculación a la totalidad*

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos. Si se

diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los diez días hábiles siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente con el objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de cuarenta y cinco días hábiles a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la negociación del Convenio en su totalidad.

Artículo 9. *Revisión de precios*

Las empresas obligadas por este Convenio podrán repercutir en los precios de sus trabajos en curso el incremento de coste que el mismo representa.

Artículo 10. *Normas supletorias*

En todo aquello que no se hubiese pactado en el presente Convenio y que afectara, tanto a las condiciones económicas como a las relaciones laborales, se estará por ambas partes a la Legislación vigente y al V Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción.

En materia de Seguridad y Salud, se estará a lo dispuesto en el Libro II del citado V Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2012-2016

Artículo 11. *Eficacia*

La eficacia del presente Convenio, se ha de entender sin perjuicio de la prioridad aplicativa que se atribuya a otros convenios de distinto ámbito, de conformidad a lo dispuesto en la legislación laboral y resto del ordenamiento jurídico

CAPÍTULO II

Condiciones generales de ingreso

Artículo 12. *Ingreso en el trabajo*

1. La admisión del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones generales vigentes sobre colocación, así como las disposiciones especiales según el tipo de trabajo o circunstancias del trabajador.

2. Las empresas están obligadas a comunicar a los servicios públicos de empleo, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, el contenido de los contratos de trabajo que celebren o las prórrogas de los mismos, deban o no formalizarse por escrito, en los términos previstos en el Real Decreto 1424/2002, de 27 de diciembre, por el que se regula el contenido de los contratos de trabajo y de sus copias básicas a los servicios públicos de empleo, y el uso de medios telemáticos en relación con aquellos.

3. Asimismo la empresa deberá enviar o remitir a los citados Servicios la copia básica de los contratos de trabajo, previamente entregada a la representación de los trabajadores, si la hubiere. En todo caso se le entregará una copia completa del contrato al trabajador contratado.

4. Se prohíbe emplear a trabajadores menores de 18 años para la ejecución de trabajos en las obras, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 19 referente al contrato para la formación.

5. La acreditación de la categoría profesional por la Tarjeta Profesional de la Construcción no obliga a la empresa a la contratación del trabajador con esa categoría.

Artículo 13. *Pruebas de aptitud*

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

2. El trabajador, con independencia de su categoría profesional, y antes de su admisión en la empresa, será sometido a un control de salud, según se establece en el artículo siguiente.

3. Una vez considerado apto, el trabajador contratado deberá aportar la documentación necesaria para la formalización del contrato de trabajo.

Artículo 14. *Vigilancia y control de salud*

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, las partes acuerdan:

1. La empresa vendrá obligada a realizar reconocimiento médico previo a la admisión y reconocimientos médicos periódicos a todos los trabajadores a su servicio, al menos una vez al año, según los protocolos médicos inherentes a su puesto de trabajo.

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 supuestos 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.

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

3. La Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud del V Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2012-2016 estudiará en el futuro la posibilidad y conveniencia de establecer los aspectos mínimos que deba comprender todo reconocimiento médico.

También estudiará la forma de evitar la repetición de reconocimientos médicos a un mismo trabajador en un mismo año, por cambio de empresa, una vez se implante la tarjeta profesional.

4. En ningún caso, los costes de estos reconocimientos 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 personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

Artículo 15. *Periodo de prueba*

1. En las modalidades de contratos regulados en este Convenio, podrá concertarse por escrito un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de:

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

2. Durante el período 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 de la Construcción expedida por la Fundación Laboral de la Construcción con contrato de fijo de obra u otra modalidad de contrato temporal regulado en el presente Convenio, estarán exentos del período de prueba para los trabajos de su categoría profesional, siempre que conste en su Tarjeta Profesional haber acreditado su cumplimiento en cualquier empresa anterior.

CAPÍTULO III

Contratación

Artículo 16. *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 (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo), disposiciones complementarias y en el V Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2012-2016 - 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 17. *Contrato de 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. Ésta será la modalidad normal de contratación a realizar por empresarios y trabajadores en todos los centros de trabajo de carácter permanente.

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

Artículo 18. *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 V Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción.

3. Sin embargo, manteniéndose el carácter de único contrato, el personal fijo de obra, sin perder dicha condición de fijo de obra, podrá prestar servicios a una misma empresa en distintos centros de trabajo de una misma provincia siempre que exista acuerdo expreso para cada uno de los distintos centros sucesivos, durante un periodo máximo de 3 años consecutivos, salvo que los trabajos de su especialidad en la última obra se prolonguen más allá de dicho término, suscribiendo a tal efecto el correspondiente documento según el modelo que figura en el anexo X del presente Convenio 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 22 del V Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2012-2016, 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 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 22 del V Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2012-2016.

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 27 del V Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2012-2016.

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 15 días naturales. No obstante el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salario 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 previsto 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 acogerse a lo regulado en el apartado 3 de este artículo.

Este supuesto no será de aplicación en el caso 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 19. Otras modalidades de contratación

1. Los trabajadores que formalicen contratos de duración determinada, por circunstancias de la producción o por interinidad, tendrán derecho, una vez finalizado el contrato correspondiente por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización de carácter no salarial por cese del 7 por 100 calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato.

Esta indemnización tendrá la consideración establecida por la normativa específica de aplicación, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 49.1.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo).

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

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

De conformidad con el artículo 8.b) 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 V Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2012-2016, 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 indemniza-

ción económica a la finalización del contrato de puesta a disposición equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar una indemnización por cese del 7 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 V Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2012-2016. 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. El contrato para la formación y el aprendizaje viene regulado, 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, Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral y el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual, 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 y el aprendizaje se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas.
- d) En los contratos para la formación y el aprendizaje que se celebren con desempleados que se incorporen como alumnos-traba-

jadores 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 hayan 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) 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 y el aprendizaje 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:

1 ^{er} año	60 por 100
2.º año	70 por 100
3 ^{er} año	85 por 100

Colectivos de las letras d) de este artículo:

1 ^{er} año	95 por 100
2.º año	100 por 100

- 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 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 y el aprendizaje 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, en su caso, 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 20. *Garantías de la contratación*

Con independencia de lo dispuesto en la Legislación vigente en materia de contratación, se establecen las siguientes garantías:

1. El contrato de trabajo se formalizará por cuadruplicado ejemplar. El trabajador solo firmará una vez suscritas todas las cláusulas del mismo, recibiendo de forma inmediata una copia en la que conste su firma y la del empresario. Una vez registrado en la Oficina de Empleo, el trabajador canjeará la copia que le fue entregada en el acto de la firma por la diligenciada ante la Oficina de Empleo.

2. En cada Centro de trabajo expondrán las empresas, mensualmente, una copia o fotocopia de los modelos TC1 y TC2 del último mes ingresado, debidamente sellado por la Entidad Gestora de la Seguridad Social o Entidad Bancaria en la que se efectuara el ingreso, salvo que se opte por su entrega a la representación Sindical en la empresa.

Las empresas contratistas vendrán obligadas a exigir de los subcontratistas el cumplimiento de dicha obligación.

3. En el plazo de diez días a partir de la fecha de su ingreso, la empresa entregará al trabajador una copia del parte de alta en la Seguridad Social, debidamente sellado por la Entidad Gestora de la Seguridad Social.

Este documento deberá ser portado por el trabajador, obligatoriamente, durante toda la jornada laboral, debiendo ser exhibido a petición del representante de la empresa en el Centro de trabajo. Asimismo, los representantes sindicales o integrantes de la Sección Sindical de la empresa podrán exigir al trabajador la exhibición de dicho documento.

Artículo 21. *Garantías de empleo*

1. El personal con “Contrato fijo de obra” que preste sus servicios habitualmente en una misma empresa y en distintos Centros de trabajo durante un período máximo de tres años consecutivos, adquirirá la condición de fijo de plantilla cuando no conste en el contrato de trabajo el previo acuerdo de las partes para la prestación de servicios en distintas obras durante el indicado período según dispone el artículo 18.3 de este Convenio.

2. Tendrán la consideración de fijo de plantilla de la empresa que directamente los empleó, todos aquellos trabajadores que, superado el plazo habitual del período de prueba, se encuentren trabajando sin haber firmado contrato o sin dar de Alta en la Seguridad Social, previo informe del Inspector de Trabajo de haber levantado Acta de Infracción de Normas contra la empresa.

Artículo 22. *Subcontratación*

Las empresas que subcontraten con otras del sector la ejecución de obras o servicios, responderán en los términos establecidos en el artículo 42 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo), 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 V Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción (artículo 51 del Convenio Provincial), quedando limitado el ámbito de esta responsabilidad exclusivamente respecto de los trabajadores de las empresas subcontratadas obligadas por el V Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2012-2016.

Artículo 23. *Subrogación de personal en contratos de mantenimiento de carreteras o vías férreas*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 27 del V Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2012-2016.

Artículo 24. *Ordenación y prestación del trabajo*

Se estará a lo dispuesto en los artículos 29 al 32, ambos inclusive, del V Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2012-2016.

Artículo 25. *Trabajos por tarea a destajo o por unidad de obra, con primas a la producción o con incentivos*

1. Se caracterizan estos sistemas por poner en relación directa la retribución con la producción del trabajo, con independencia, en principio, del tiempo invertido en su realización y por tener como objetivo la consecución de un rendimiento superior al normal.

2. El trabajo a tarea consiste en la realización, por jornada, de una determinada cantidad de obra o trabajo.

Si el trabajador termina la tarea antes de concluir la jornada diaria, la empresa podrá ofrecerle, y éste aceptar o no, entre continuar prestando sus servicios hasta la terminación de la jornada, o que abandone el trabajo, dando por concluida la misma.

En el primer caso, la empresa deberá abonar el tiempo que medie entre la terminación de la tarea y la conclusión de la jornada diaria, como si se tratase de horas extraordinarias fijadas en el anexo VI de este Convenio, pero sin que se computen éstas al efecto

del límite fijado para las mismas en el artículo 35.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo), y sin que pueda exigirse durante dicho período un rendimiento superior al normal.

3. En los trabajos a destajo o por unidad de obra, y a efectos de su retribución, sólo se atiende a la cantidad y calidad de la obra o trabajo realizado, pagándose por piezas, medidas, trozos, conjuntos o unidades determinadas, independientemente del tiempo invertido en su realización, si bien puede estipularse un plazo para su terminación, en cuyo caso, deberá terminarse dentro de él, pero sin que pueda exigirse, en este caso, un rendimiento superior al normal.

4. En los trabajos que se presten a su aplicación, podrán establecerse primas a la productividad o incentivos, de tal forma que a los mayores rendimientos que se alcancen en el trabajo, correspondan unos ingresos que guarden, respecto a los normales, al menos, la misma proporción que la de dichos rendimientos en relación con los normales.

5. Si en cualquiera de los sistemas previstos en este artículo, el trabajador no alcanzase el rendimiento previsto por causa no imputable a la empresa, ni al trabajador, éste tendrá derecho, al menos, al salario fijado para su categoría profesional más un 25 por 100.

6. Previamente a su implantación o revisión colectivas de estos sistemas, en cuanto suponen casos subsumibles en los supuestos de hecho del artículo 64.5 f) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo), deberá solicitarse, en su caso, a los representantes legales de los trabajadores el informe a que dicho precepto se refiere, y que deberán éstos emitir en el plazo improrrogable de quince días estando sujetas dichas implantación o revisión a lo dispuesto en el artículo 41 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo).

7. Las empresas afectadas por el presente Convenio que deseen la implantación de los sistemas de trabajo a que se refiere este artículo, para cualquier oficio u especialidad, podrán contratar libremente cuantos trabajadores precisen para la ejecución de las unidades de obra objeto de destajo.

8. Cuando se extinga el contrato de trabajo, el trabajador contratado expresamente para realización de trabajos a destajo, tendrá derecho a percibir la indemnización por cese que se fija en el artículo 18.8, calculada en los términos previstos en el mismo.

Artículo 26. *Clasificación profesional. (*) Ver disposición transitoria segunda*

1. Sobre la base de lo dispuesto en el artículo 22 del E.T. y respondiendo a las necesidades actuales del trabajo en el sector, se establece un sistema de clasificación profesional de los trabajadores del sector de la construcción en grupos profesionales.

2. La clasificación profesional se estructura en ocho grupos profesionales con tres áreas funcionales: Gestión técnica, diseño y planificación; Producción y actividades asimiladas; y Servicios transversales.

3. En el anexo I BIS de este convenio se define el contenido de cada una de las áreas y grupos profesionales.

4. En el anexo I TER de este convenio se recoge la tabla de equivalencias profesionales entre la clasificación anterior dividida en categorías profesionales y la nueva clasificación en grupos profesionales con sus correspondientes niveles retributivos.

Artículo 27. *Productividad, tablas de rendimientos y promoción en el trabajo*

Se estará a lo dispuesto en los artículos 37 al 46, ambos inclusive, del V Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2012-2016.

Las retribuciones pactadas en este Convenio se han establecido en base, como contraprestación de una productividad normal y correcta en el trabajo, a las tablas de producción del convenio de 1980.

CAPÍTULO IV

Percepciones económicas

Artículo 28. *Conceptos y estructuras*

Se estará a lo dispuesto en los artículos 47 al 49, ambos inclusive, del V Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2012-2016.

Artículo 29. *Incrementos económicos*

1. Las retribuciones del personal afectado por este Convenio, según niveles y categorías definidos en el anexo I, se registrarán durante los años 2012 y 2013 por las tablas que figura como anexo II al final del mismo:

INCREMENTO ECONÓMICO AÑO 2012.

Las tablas salariales vigentes durante el año 2011 y, sin efectuar revisión de las mismas con el IPC real al final de ese ejercicio, se actualizarán en 1 por 100 con efectos desde el día 1 de enero de 2012.

La revisión salarial del año 2012 que fue objeto del acuerdo de 5 de junio de 2012 de la Comisión Negociadora del presente Convenio que se publicó en el *Boletín Oficial de la Provincia de Málaga* de 7 de noviembre de 2012 y ello en aplicación del artículo 52 en relación con lo dispuesto en la Disposición Transitoria Segunda del V Convenio General del Sector de la Construcción 2012-2016.

INCREMENTO ECONÓMICO AÑO 2013.

Las tablas salariales vigentes durante el año 2012 y, sin efectuar revisión de las mismas con el IPC real al final de ese ejercicio, se actualizarán en 0,6 por 100 con efectos desde el día 1 de enero de 2013.

La revisión salarial del año 2013 acordada por la Comisión Negociadora del presente Convenio en la aplicación del artículo 52 del V Convenio General del Sector de la Construcción en su nueva redacción dada por la 11ª Reunión de la Comisión Negociadora del V Convenio General del Sector de la Construcción de 26 de marzo de 2013 publicado en el *Boletín Oficial del Estado* de 30 de mayo de 2013.

2. Para la revisión salarial correspondiente a los años 2014, 2015 y 2016, se estará a lo que para cada uno de los mismos sea objeto de acuerdo y publicación por la Comisión Negociadora del presente Convenio.

Artículo 30. *Cláusula de garantía salarial*

1. 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 2013 se realizará una revisión económica trascurrido dicho ejercicio conforme al IPC real del mes de diciembre del mismo año cuando éste supere el 3 por 100 de manera que hasta este porcentaje no se aplicará el citado sistema de revisión.

2. Para los años 2014, 2015 y 2016, se estará a lo que para cada uno de los mismos sea objeto de acuerdo y publicación por la Comisión Negociadora del presente Convenio.

3. Las revisiones salariales que se definen en el presente artículo se efectuarán en relación a los conceptos de salario base, gratificaciones extraordinarias, retribución de vacaciones y pluses salariales y extrasalariales.

Artículo 31. *Absorción y compensación*

1. Las percepciones económicas cuantificadas que se establecen en este convenio tienen el carácter de mínimas.

2. A la entrada en vigor del presente Convenio, las empresas afectadas podrán absorber y compensar los aumentos o mejoras que contiene, de las percepciones económicas realmente abonadas a los trabajadores, cualquiera que sea su origen, siempre que éstas 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.

4. No obstante, no serán absorbibles ni compensables las cantidades abonadas en concepto de “gratificación voluntaria” no pactadas y de carácter discontinuo, que deberán figurar en el recibo de salarios bajo denominación específica de “Gratificación Especial”.

Artículo 32. *Pago del salario*

1. Todas las percepciones, excepto las de vencimiento superior al mes, se abonarán mensualmente, por períodos vencidos y dentro de los cinco primeros días hábiles del mes siguiente al de su devengo, aunque el trabajador tendrá derecho a percibir quincenalmente anticipos cuya cuantía no será superior al 90 por 100 de las cantidades devengadas.

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

3. El tiempo invertido en el pago de retribuciones y anticipos a cuenta de las mismas, quedará exento del cómputo de la jornada laboral, considerándose como de mera permanencia en el centro de trabajo y por tanto no retribuido a ningún efecto.

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

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

Artículo 33. *Recibos de salarios*

Las empresas afectadas por este Convenio están obligadas a extender los recibos de salarios en los modelos oficiales o legalmente autorizados.

Artículo 34. *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:

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

Al importe anterior así determinado se adicionará, 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 al 21 de noviembre de 1996, 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 lo 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».

c) Como anexos IV y V se adjuntan tablas calculadas por niveles para la fijación del complemento por antigüedad consolidada según años de antigüedad en la empresa el 21 de noviembre de 1996.

Artículo 35. *Complemento por discapacidad*

Los trabajadores que, reconocido 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 comprendida entre el	Importe bruto por mes natural del complemento
13 por 100 y 22 por 100	17 euros
23 por 100 y 32 por 100	24 euros
33 por 100 o superior	34 euros

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

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

Artículo 36. *Gratificaciones extraordinarias*

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

2. El importe de las pagas extraordinarias de junio y diciembre, sea cual fuere la cuantía de la remuneración y la modalidad del trabajo prestado, se especifican en la tabla del anexo III de este Convenio, a la que se añadirá, en su caso, el complemento de antigüedad consolidada que fuese de aplicación al trabajador según anexo V.

3. 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 (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo).

Artículo 37. *Prohibición del prorrateo*

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

Artículo 38. *Proporcionalidad en el devengo de las pagas extraordinarias*

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, conforme a los siguientes criterios:

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

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

c) El personal que preste sus servicios en jornada reducida o a tiempo parcial, devengará las pagas extraordinarias en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 39. *Complemento de actividad*

Con objeto de incentivar a los trabajadores en el desarrollo de los trabajos encomendados, se establece un complemento de actividad para todas las categorías y niveles en la cuantía que se especifica en la tabla del anexo II. Este complemento salarial se percibirá por día realmente trabajado de lunes a viernes de cada semana.

Artículo 40. *Complemento de cualificación y especialización de operadores de grúas torres y telescópicas*

1. Teniendo en cuenta la mayor especialización y cualificación que se demanda a estos trabajadores, a tenor de lo dispuesto en la Orden de 30 de octubre del año 2000, de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de la Junta de Andalucía, se establece un complemento salarial para cada uno de los años de vigencia del Convenio, de acuerdo con los siguientes importes:

Año 2012 10,50 euros/día trabajado.

Año 2013 10,50 euros/día trabajado

Año 2014 El importe del complemento salarial correspondiente al año 2014 se actualizará experimentando una subida porcentual equivalente a la suma de la subida porcentual de los salarios más un 0,30%.

Año 2015 El importe del complemento salarial correspondiente al año 2014 se actualizará experimentando una subida porcentual equivalente a la suma de la subida porcentual de los salarios más un 0,30%.

Año 2016 El importe del complemento salarial correspondiente al año 2015 se actualizará experimentando una subida porcentual equivalente a la suma de la subida porcentual de los salarios más un 0,30 %.

2. Para que el trabajador tenga derecho a la percepción de este complemento, deberá acreditar ante la empresa que está en posesión del “carné de gruista”, tal como dispone la anteriormente mencionada Orden.

3. Este complemento tendrá carácter absorbible y compensable en los términos previstos en el artículo 54 del V Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2012-2016 y el artículo 31 del presente Convenio.

4. Si se produjese, bien reglamentariamente o por pacto o Convenio Colectivo de ámbito superior al provincial, acordado por las Organizaciones firmantes del presente Convenio, el concepto de “complemento” fijado en este Convenio se adecuará en su denominación a la que se concrete en el ámbito superior, manteniéndose las cuantías fijadas en el Convenio Provincial, de ser éstas más favorables para este colectivo.

Artículo 41. *Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.*

1. A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonárseles un incremento del 30 por 100 de su Salario Base según aparecen detallados en este Convenio. Si estas funciones se efectuaran durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el plus será del 15 por 100.

2. A efectos indicativos cabe señalar que tendrán la condición de trabajos penosos, tóxicos o peligrosos los siguientes:

- La limpieza y conservación de atarjeas, alcantarillas y colectores.
- Labores de pozo cuando se alcance una profundidad de más de 5 metros.
- Los trabajos de túneles cuando se realizan labores de avance y ensanche y sean de una longitud superior a 10 metros a contar desde la boca del túnel o se inicien en pozo.
- Los trabajos que en general se efectúen en fango o agua. Las labores efectuadas donde se produzcan aguas colgadas en los techos o de costado. Trabajos de cámara a presión en cimentaciones y hormigonados. Trabajos de embreado. Movimiento y aplicación de calderas para asfaltar y betunes. Riegos asfálticos. Trabajos de impermeabilización si no se efectúan a cielo abierto y otros que puedan ser considerados como tales trabajos penosos, tóxicos o peligrosos por la Comisión Paritaria del Convenio.
- También se incluyen los que se realizan dentro del recinto de

cementerios, bien sea por apertura de fosas, arreglos de depósitos de cadáveres o análogos.

- Asimismo se incluyen los trabajos propios de mármol y granito en sus fases de corte, pulimento, repaso y moldurado, cuando éstos se efectúen a pié de tajo. Para los trabajos de mármol y granito en fábricas y talleres, se abonará este plus cuando los mismos no reúnan las condiciones adecuadas de protección personal contra agua, ambiente pulvígeno y otra circunstancia que pueda dañar al trabajador, pudiendo éste recurrir a los organismos competentes en la materia para determinar si existen tales circunstancias.
- Igualmente se incluyen los trabajos de limpieza y mantenimiento en hornos de fábrica de cemento durante el tiempo que se trabaje en el interior del horno.

3. 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 los tengan incluidos, en igual o superior cuantía, en el salario de calificación del puesto de trabajo.

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

5. 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.

6. Las partes firmantes reconocen la importancia que tienen 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 repercutan negativamente en la salud y seguridad de los trabajadores, teniendo, en cualquier caso, estos trabajos carácter transitorio y coyuntural.

Artículo 42. *Plus de mayor rendimiento para trabajadores del yeso*

Se establece un plus de un 25% del Salario Base del Convenio, en las categorías respectivas, para los trabajadores empleados en la especialidad del yeso que utilicen la "talocha" en la realización de su trabajo, en razón al mayor esfuerzo físico que representa el empleo de dicha herramienta.

Artículo 43. *Trabajos nocturnos*

El personal que trabaje entre las 22:00 horas y las 6:00 horas, percibirá un plus de trabajo nocturno equivalente al 25 por 100 del salario base de su categoría.

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

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

Artículo 44. *Realización de horas extraordinarias*

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

Artículo 45. *Horas extraordinarias estructurales*

1. 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 producción.

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

3. Con independencia de los límites establecidos en el punto anterior, las partes, a fin de tender a mantener o, en su caso, incrementar el volumen de empleo, instan a empresas y trabajadores afectados por este Convenio a que, cuando por razones técnicas organizativas o productivas sea posible, tiendan a la supresión o reducción de las horas extraordinarias.

Artículo 46. *Retribución de las horas extraordinarias*

Las horas extraordinarias para los años 2012 y 2013 se abonarán en la cuantía que para cada nivel se fijan en la tabla del anexo VI de este convenio.

Para los años 2014, 2015 y 2016, se estará a lo que, para cada uno de los mismos, sea objeto de acuerdo y publicación por la Comisión Negociadora del presente Convenio.

Las empresas, siempre y cuando no se perturbe el normal proceso productivo, podrán compensar la retribución de las horas extraordinarias por tiempo equivalentes de descanso, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

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

Artículo 47. *Retribución de trabajos para la especialidad del yeso y escayola*

1. De conformidad con el incremento económico pactado en el presente Convenio, en el caso de trabajos a "destajo" para la especialidad del yeso y de la escayola, se establecen las siguientes condiciones retributivas y productivas para los años 2012 y 2013:

TRABAJOS DE YESO

En base a una producción semanal de 165 m², referida a la jornada de 40 horas semanales y que corresponden a una producción diaria, en igual periodo, de 33 m².

- M² de yeso a buena vista 2,10 euros/m².
- M² de yeso maestreado en paramentos verticales y horizontales a buena vista 2,70 euros/m².

TRABAJOS DE ESCAYOLA

- M² de techo continuo de plancha de escayola lisa terminada 4,45 euros/m².

Para una producción semanal de 105 m² referida a la jornada de 40 horas semanales y que corresponden a una producción diaria, en igual periodo, de 21 m².

2. Para los años 2014, 2015 y 2016 se aplicarán, respectivamente, los siguientes incrementos retributivos, manteniéndose las condiciones productivas:

Año 2014	El importe de la retribución correspondiente al año 2013 se actualizará experimentando la misma subida porcentual que los salarios.
Año 2015	El importe del complemento salarial correspondiente al año 2014 se actualizará experimentando una subida porcentual equivalente a la suma de la subida porcentual de los salarios más un 0,30 %.
Año 2016	El importe del complemento salarial correspondiente al año 2015 se actualizará experimentando una subida porcentual equivalente a la suma de la subida porcentual de los salarios más un 0,30 %.

CAPÍTULO V

Conceptos extrasalariales e indemnizatoriosArtículo 48. *Plus extrasalarial*

PLUS DE DISTANCIA Y TRANSPORTE

Con el fin de compensar los gastos que se producen a los trabajadores para acudir a sus puestos de trabajo, teniendo en cuenta la movilidad de los mismos, que constituye una característica del Sector, y cualquiera que sea la distancia a recorrer, se establece un plus extrasalarial para todas las categorías y niveles en la cuantía que se especifica en las tablas del anexo II para los años 2012 y 2013. Este plus se percibirá por día efectivamente trabajado.

2. Para los años 2014, 2015 y 2016, se estará a lo que, para cada uno de los mismos, sea objeto de acuerdo y publicación por la Comisión Negociadora del presente Convenio.

Artículo 49. *Corrección del absentismo*

Las partes signatarias del presente Convenio reconocen el grave problema que para nuestra sociedad supone el absentismo y el quebranto que en la economía produce el mismo cuando se superan determinados niveles, así como la necesidad de reducirlo, dada su negativa incidencia en la productividad. En este sentido se estará a lo dispuesto en el artículo 62 del V Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2012-2016.

Artículo 50. *Desgaste de herramientas*

Las empresas quedan obligadas a facilitar a los trabajadores las herramientas necesarias para el desempeño de su trabajo. De no ser facilitadas, el importe a entregar por la empresa en concepto de indemnización por desgaste de herramientas será de cincuenta y tres céntimos de euro (0,53) euros por día efectivamente trabajado para los años 2012 y 2013.

2. Para los años 2014, 2015 y 2016 se aplicarán, respectivamente, los siguientes incrementos en la indemnización por desgaste de herramientas:

Año 2014: El importe de la retribución correspondiente al año 2013 se actualizará experimentando la misma subida porcentual que los salarios.

Año 2015: El importe del complemento salarial correspondiente al año 2014 se actualizará experimentando una subida porcentual equivalente a la suma de la subida porcentual de los salarios más un 0,30 %.

Año 2016: El importe del complemento salarial correspondiente al año 2015 se actualizará experimentando una subida porcentual equivalente a la suma de la subida porcentual de los salarios más un 0,30 %.

Tendrán derecho al cobro de la indicada cantidad, para el supuesto de que las indicadas herramientas no fueran facilitadas por la empresa y hubiese de hacer uso de las suyas el trabajador, los oficiales de 1.ª, los oficiales de 2.ª y los ayudantes.

Cuando el trabajador, a pesar de que la empresa facilite las herramientas, las rechace y emplee las suyas, se verá obligado a hacerlo constar por escrito, perdiendo el derecho a percibir este plus.

Artículo 51. *Indemnización por muerte e incapacidad permanente*

1. Se establecen las siguientes indemnizaciones para todos los trabajadores afectados por este convenio:

- En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el importe de cuatro mensualidades de todos los conceptos de las tablas del Convenio, vigente en cada momento.
- En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la cantidad fija de 47.000 euros.
- En caso de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la cantidad fija de 28.000 euros.

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

3. Las indemnizaciones previstas en los apartados b) y c) de este artículo serán consideradas a cuenta de cualesquiera otras cantidades que pudieran ser reconocidas como consecuencia de la declaración de 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 le reconocen.

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

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

Artículo 52. *Complemento por I.T. derivada de accidente de trabajo, enfermedad profesional o enfermedad común*

En caso de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional y mientras el trabajador permanezca en alta en la Seguridad Social a cargo de la empresa, abonará ésta al productor, desde el primer día de la baja, la diferencia entre la prestación correspondiente a cada situación y la suma del salario base establecido en este convenio más el complemento de actividad, las partes proporcionales de pagas extras reglamentarias y la antigüedad en su caso.

En el caso de I.T. derivada de enfermedad común, el empresario complementará hasta el 100% del salario base de las tablas salariales del presente convenio a partir del día 30 de la baja.

En caso de hospitalización, se estará a lo dispuesto en el artículo 67 del V Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2012-2016.

CAPÍTULO VI

Jornada-vacaciones-licenciaArtículo 53. *Jornada de trabajo*

1. La jornada ordinaria anual durante el periodo de vigencia de este Convenio, según establece el artículo 68 del V Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2012-2016, será:

Año 2012 1.738 horas.
Año 2013 1.738 horas.

Para los años 2014, 2015 y 2016, se estará a lo que, para cada uno de los mismos, sea objeto de acuerdo y publicación por la Comisión Negociadora del presente Convenio.

2. A efectos de distribución del cómputo anual de la jornada fijada en el punto primero y con carácter exclusivo para el año 2012:

2.a) Se considerarán como no laborables, en toda la provincia, los siguientes días:

29 de febrero
2 de mayo
18 de agosto
24, 26 y 31 de diciembre

2.b) La jornada ordinaria semanal será de 40 horas, distribuidas de lunes a viernes, con las siguientes excepciones:

Jornadas especiales:

- Semana Santa: Jornada de cinco (5) horas el Lunes, Martes y Miércoles Santo.
- Mes de julio: Jornada continuada de siete (7) horas desde el 21 de julio al 31 de julio, ambos inclusive.
- Mes de agosto: Jornada continuada de siete (7) horas desde el 1 al 31 de agosto, ambos inclusive.

– Mes de diciembre: Jornada de seis (6) horas el día 5 de diciembre.

3. A efectos de distribución del cómputo anual de la jornada fijada en el punto primero y con carácter exclusivo para el año 2013:

3.a) Se considerarán como no laborables, en toda la provincia, los siguientes días:

- 1 de marzo.
- 16 de agosto.
- 23, 24, 30 y 31 de diciembre.

3.b) La jornada ordinaria semanal será de (40) horas, distribuidas de lunes a viernes, con las siguientes excepciones:

Jornadas especiales

- Semana Santa: Jornada de (7) horas el Martes y Miércoles Santo, 26 y 27 de marzo.
- Meses de julio y agosto: Jornada continuada de (7) horas desde el 22 de julio al 31 de agosto, ambos inclusive.

4. El calendario laboral de los años 2012 y 2013 queda establecido según anexo VII.

5. Los calendarios laborales para los años 2014, 2015 y 2016 serán fijados por la Comisión Paritaria del presente Convenio Provincial antes del 30 de noviembre del año anterior, siempre que se conozca el calendario de la Junta de Andalucía y las fiestas locales de la provincia de Málaga.

6. 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 registrarán por el mismo. En dicho calendario se establecerán los días laborables y las horas diarias, que no podrán ser más de nueve, así como la distribución horaria de la jornada ordinaria.

7. El calendario laboral fijado en este Convenio, según anexo VII, operará siempre que no se pacte entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores una readaptación distinta en los diferentes centros de trabajo.

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

Artículo 54. *Prolongación de la jornada*

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

Artículo 55. *Turnos de trabajo*

1. Las empresas podrán establecer turnos de trabajo por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, de conformidad con los artículos 36 y 41 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo).

2. Las empresas que, por las características de su actividad, necesiten establecer jornada ininterrumpida durante las veinticuatro horas del día, organizarán los turnos de tal modo que, salvo adscripción voluntaria, cada trabajador no podrá permanecer en el turno de noche más de dos semanas consecutivas.

3. En las empresas en que se realice actividad laboral por equipos de trabajo en régimen de turnos, se podrá computar por períodos de hasta cuatro semanas el día y medio de descanso semanal previsto en el apartado 1 del artículo 37 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo), y en los términos que establezca la vigente normativa al respecto.

4. En las empresas que tengan establecidos sistemas de turnos, el trabajador viene obligado a permanecer en su puesto de trabajo hasta

la llegada del relevo. El tiempo trabajado durante la espera, sin perjuicio de su abono a prorrata del valor de la hora extraordinaria de trabajo, no se computará como jornada extraordinaria.

Artículo 56. *Recuperación de horas no trabajadas*

El 75 por 100 de las horas no trabajadas por interrupción de la actividad, debido a causas de fuerza mayor, accidentes atmosféricos, 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 período de tiempo superior a veinticuatro horas efectivas de trabajo, se estará a lo dispuesto en materia de suspensión del contrato, por causa de fuerza mayor, en el artículo 91 del V Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2012-2016.

Artículo 57. *Inclémencia del tiempo*

Las decisiones que hubieran de adoptar las empresas para el caso de suspensión de los trabajos por inclémencia del tiempo, requerirán la participación de los Representantes de los Trabajadores que pudieran resultar afectados por la suspensión aludida.

Si por inclémencia del tiempo no se pudiera trabajar, habrá un máximo de diez días anuales retribuidos y no recuperables, siempre que el trabajador se presente en su puesto de trabajo a la hora del comienzo, salvo que pudiera estar imposibilitado por causa de fuerza mayor, siempre que sea constatado y acreditado oficialmente y que esté en relación directa con la inclémencia del tiempo. Si una vez iniciados los trabajos se suspendieran, el empresario vendrá obligado al pago de los salarios correspondientes a la jornada completa.

En el supuesto de que la interrupción de la actividad, debido a incléncias del tiempo, alcance un periodo continuado superior a diez días laborables, se estará a lo dispuesto en materia de suspensión del contrato, por causa de fuerza mayor, en el artículo 91.1.c) del V Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2012-2016.

El cómputo anual para la determinación de los días retribuidos por inclémencia del tiempo se contará a partir de la primera interrupción o suspensión de los trabajos por tal causa, tanto para los trabajadores que se vean afectados por la misma como para los que causen alta con posterioridad.

Artículo 58. *Jornadas especiales*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 72 del V Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2012-2016.

Artículo 59. *Vacaciones*

1. El personal afectado por el presente Convenio Colectivo del Sector de la Construcción 2012-2016, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de treinta (30) días naturales de duración, de los cuales veintiún (21) días tendrán que ser laborables, pudiéndose distribuir éstos en periodos de al menos diez días laborables e, iniciándose, en cualquier caso, su disfrute, en día laborable que no sea viernes.

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

3. El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante, el personal que cese durante el transcurso del año, tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, calculadas sobre la retribución fijada en el punto 8 de éste artículo, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa.

4. A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de Incapacidad Temporal, sea cual fuere su causa.

5. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo), 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.

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

7. La retribución de las vacaciones para los años 2012 y 2013 consistirá en la cantidad fija establecida en la tabla del anexo III de este Convenio, a la que se adicionará, en su caso, el complemento de antigüedad consolidada que fuese de aplicación al trabajador según anexo V.

Para los años 2014, 2015 y 2016, la tabla del anexo III se revisará por la Comisión Negociadora del presente Convenio, estándose a lo que sea objeto de acuerdo y publicación para cada uno de los mismos.

Artículo 60. *Permisos y licencias*

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

- a) Quince días naturales, en caso de matrimonio.
- b) Cuatro días naturales -de los cuales al menos uno deberá ser laborable- por nacimiento o adopción de un hijo. En el caso de trabajadores no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España el permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de cinco días naturales, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los cinco días antes señalados.
- c) Un día, por matrimonio de hijo.
- d) Tres días naturales por fallecimiento del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el caso de trabajadores no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España el permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de seis días naturales, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los seis días antes señalados.
- e) Tres días naturales, por enfermedad, accidente u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- f) En caso de fallecimiento de parientes de tercer grado (bisabuelos-biznietos-tíos carnales y sobrinos carnales) se concederán dos (2) días naturales de licencia.
- g) Dos días, por traslado del domicilio habitual.
- h) 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.

- i) Por el tiempo indispensable para asistir a las reuniones que, dentro de la jornada laboral, sean convocadas por la Comisión Paritaria del Convenio o por aquellas otras Comisiones que pudieran establecerse por acuerdo entre la Asociación Provincial de Constructores y Promotores de Málaga y las centrales sindicales firmantes de este Convenio, siempre que el trabajador sea miembro de alguna de ellas, debiendo acreditar la citación por escrito de los respectivos presidentes y justifique su asistencia.

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

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

2. En las mismas condiciones que las previstas en el apartado 1 del presente artículo, el trabajador podrá ausentarse del trabajo por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo. Cuando conste en una norma legal un 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 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 a 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.

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

Movilidad funcional**Artículo 61. Cambio de puesto de trabajo**

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 16, se entiende por movilidad funcional la que se deriva de la facultad que tiene el empresario para decidir el cambio de puesto de trabajo de sus trabajadores cuando lo estime necesario para la buena marcha de la organización, siempre que se efectúe sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales que correspondan a éstos, y se respeten las limitaciones exigidas por las titulaciones académicas o profesionales que se requieran para ejercer la prestación laboral de que se trate y la pertenencia al grupo profesional correspondiente, pudiéndose realizar entre las diferentes áreas funcionales que recoge la clasificación profesional de este convenio.

Artículo 62. Trabajos de nivel retributivo superior

1. Por necesidades organizativas, de producción o de contratación, el trabajador podrá ser destinado a ocupar un puesto de un nivel retributivo superior al que tuviera reconocido, por plazo que no exceda de seis meses durante un año, u ocho durante dos años, teniendo derecho a percibir, mientras se encuentre en tal situación, la remuneración correspondiente a la función efectivamente desempeñada.

2. Transcurrido dicho período, el trabajador podrá reclamar de la empresa la clasificación profesional adecuada, y, si ésta no resolviese favorablemente al respecto, en el plazo de quince días hábiles, y previo informe, en su caso, de los representantes legales de los trabajadores, podrá reclamarla ante la jurisdicción competente, y surtirá efectos, si es estimada la reclamación y una vez firme la resolución correspondiente, a partir del día en que el interesado solicitó, por escrito, su adecuada clasificación.

3. Cuando se realicen funciones de un nivel retributivo superior, pero no proceda el ascenso por no reunir el interesado los requisitos precisos al respecto, el trabajador tendrá derecho a percibir la diferencia retributiva existente entre el nivel retributivo asignado y el de la función efectivamente realizada.

4. Se exceptúan de lo anteriormente dispuesto, los trabajos de un grupo profesional superior que el trabajador realice, de común acuerdo con la empresa, con el fin de prepararse para el ascenso.

5. Lo dispuesto en este artículo no será aplicable, salvo en lo que se refiere a la retribución, en los supuestos de incapacidad temporal, maternidad, permisos y excedencias, en los que la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado.

Artículo 63. Trabajos de nivel retributivo inferior

1. La empresa por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador a realizar tareas correspondientes a un nivel retributivo inferior al suyo por el tiempo imprescindible, y comunicándolo, a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere, no pudiendo el interesado negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique su formación profesional. En esta situación, el trabajador seguirá percibiendo la remuneración que, por su nivel retributivo y función anterior, le corresponda.

2. A un trabajador no se le podrá imponer la realización de trabajos propios de un nivel retributivo inferior durante más de tres meses al año, mientras todos los trabajadores del mismo grupo profesional no hayan rotado en la realización de dichas tareas. No se considerarán, a efectos del cómputo, los supuestos de avería o fuerza mayor.

3. Si el destino de un nivel retributivo inferior hubiera sido solicitado por el propio trabajador, se le asignará a éste la retribución que le corresponda por la función efectivamente desempeñada, pero no se le podrá exigir que realice trabajos de un nivel retributivo superior a aquél por el que se le retribuye.

Artículo 64. Personal de capacidad disminuida

1. El personal que, por edad u otra circunstancia, haya experimentado una disminución en su capacidad para realizar las funciones que le competen, podrá ser destinado por la empresa a trabajos adecuados a sus condiciones actuales, siempre que existan posibilidades para ello, asignándosele la clasificación profesional que le corresponda de acuerdo con sus nuevos cometidos, así como la remuneración correspondiente a su nueva categoría profesional.

2. Cuando en la empresa existan puestos disponibles para ser ocupados por trabajadores con capacidad disminuida, tendrán preferencia para desempeñarlos, a igualdad de condiciones, y en su caso, los trabajadores de la propia empresa en los términos expresados en el apartado anterior.

3. El trabajador que no esté conforme con su paso a la situación de capacidad disminuida o con la nueva categoría que se le asigne podrá interponer la oportuna reclamación ante la jurisdicción competente.

Artículo 65. Trabajos susceptibles de originar un perjuicio para la salud sin merma de la capacidad laboral

1. Cuando un trabajador, sin merma de su capacidad laboral, pudiera resultar, previsiblemente y con cierto fundamento, perjudicado en su salud, con motivo u ocasión del trabajo que habitualmente realiza, a criterio del médico de empresa o facultativo designado por ésta a tal efecto, podrá ser destinado por la empresa a un nuevo puesto de trabajo, si lo hubiese, en el que no exista tal riesgo o peligro y adecuado a su nivel de conocimiento y experiencia, asignándosele la clasificación profesional correspondiente a sus nuevas funciones, así como la remuneración que corresponda a éstas.

2. Si el trabajador no estuviese conforme con el cambio de puesto, podrá interponer la oportuna reclamación ante la jurisdicción competente.

CAPÍTULO VIII

Movilidad geográfica**Artículo 66. Conceptos generales**

Se estará a lo dispuesto en los artículos 80 a 82, ambos inclusive, y en los artículos 86 a 89, ambos inclusive, del V Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2012-2016.

Artículo 67. Dietas

1. La dieta es un concepto extrasalarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador, ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento, siempre que éste se produzca a un centro de trabajo situado en distinto término municipal y que, además, diste 15 kilómetros o más del centro de trabajo de partida y de la residencia habitual del trabajador.

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

3. Cuando el empresario organice y costee la manutención y alojamiento del personal desplazado, siempre que reúna las condiciones exigibles y suficientes, solamente satisfará el 20 por 100 de la dieta completa.

4. Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento, el trabajador afectado tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual, no le fuera suministrada por la empresa y pueda pernoctar en la citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivo trabajado.

5. Las dietas o medias dietas se percibirán siempre con independencia de la retribución del trabajador y en las mismas fechas que ésta; pero en los desplazamientos de más de una semana de duración, aquél podrá solicitar anticipos quincenales a cuenta, y a justificar, sobre las mencionadas dietas.

6. La cuantía de las dietas para el periodo de vigencia de este Convenio serán las siguientes para todas las categorías:

MEDIA DIETA.

Año 2012	14,60 €.
Año 2013.....	14,60 €.
Año 2014.....	El importe de la retribución correspondiente al año 2013 se actualizará experimentando la misma subida porcentual que los salarios.
Año 2015.....	El importe del complemento salarial correspondiente al año 2014 se actualizara experimentando una subida porcentual equivalente a la suma de la subida porcentual de los salarios más un 0,30 %.
Año 2016.....	El importe del complemento salarial correspondiente al año 2015 se actualizará experimentando una subida porcentual equivalente a la suma de la subida porcentual de los salarios más un 0,30 %.

DIETA COMPLETA

Año 2012	32,00 €.
Año 2013	32,00 €.
Año 2014	El importe de la retribución correspondiente al año 2013 se actualizara experimentando la misma subida porcentual que los salarios.
Año 2015	El importe del complemento salarial correspondiente al año 2014 se actualizara experimentando una subida porcentual equivalente a la suma de la subida porcentual de los salarios más un 0,50 %.
Año 2016	El importe del complemento salarial correspondiente al año 2015 se actualizara experimentando una subida porcentual equivalente a la suma de la subida porcentual de los salarios más un 0,50 %.

7. La dieta completa no se devengará en los casos de suspensión legal del contrato de trabajo, salvo en los casos de incapacidad temporal en los que la empresa mantenga el desplazamiento.

Artículo 68. Locomoción

Serán de cuenta de la empresa los gastos de locomoción que se originen como consecuencia de la situación de desplazamiento, ya sea poniendo medios propios a disposición del trabajador, ya abonándole la compensación correspondiente al importe de un billete de ida y vuelta en un medio de transporte público regular y de no existir éste a razón de 0,19 euros/km.

CAPÍTULO IX

Suspensión y extinción de la relación laboral

Artículo 69. Causas y efectos de la suspensión y excedencias

Se estará a lo dispuesto en los artículos 90 al 93, ambos inclusive, del V Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2012-2016.

Artículo 70. Causas y efectos de la extinción

En cuanto a la extinción del contrato de trabajo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y, en concreto, a lo establecido en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo), en sus artículos 49 a 57, ambos inclusive, y a lo dispuesto en los artículos 18 y 19 de este Convenio.

Artículo 71. Ceses

La extinción de los contratos regulados en el presente Convenio y según el carácter de los mismos, se ajustará a los siguientes requisitos:

a) Durante el período de prueba, las empresas y los trabajadores podrán dar por terminado su contrato sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

b) En los contratos temporales, la extinción se producirá cuando transcurra el plazo de duración fijado en los mismos, previa su denuncia, en su caso. Si hubiese lugar a prórroga, se le avisará al trabajador con 3 días de antelación como mínimo.

c) En cuanto al contrato de fijo en obra, se estará a lo dispuesto al respecto en la regulación que del mismo se efectúa en este convenio.

Artículo 72. Finiquitos

1. El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador, para que surta efectos liberatorios, deberá ser conforme al modelo que figura como Anexo VIII de este convenio y con los requisitos y formalidades establecidos en los números siguientes, editados por la Confederación Nacional de la Construcción de acuerdo con lo previsto en el artículo 96 del V Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2012-2016.

2. 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.

3. El recibo de finiquito, que será expedido por la Asociación Provincial de Constructores y Promotores de Málaga, numerado, sellado y fechado, y tendrá validez únicamente dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido. La Asociación Provincial de Constructores y Promotores de Málaga, vendrá obligada a llevar un registro que contenga los datos anteriormente expresados.

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

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

6. 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.

7. En el supuesto de que el trabajador no se mostrase conforme con su cese en la empresa y entablara reclamación ante el Juzgado de lo Social, por despido nulo o improcedente, tendrá derecho a percibir de la empresa la liquidación que le corresponda por los distintos conceptos reglamentarios (partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias y vacaciones), sin necesidad de la firma previa del documento de Finiquito ni de ningún otro documento que presuponga su aceptación a la liquidación practicada, considerándose las cantidades percibidas como anticipo a cuenta de la liquidación que en su día determine el Juzgado de lo Social o, en su caso, de los salarios de tramitación que el citado Organismo pudiera fijar. Se establece un modelo de recibo para estos casos, según anexo IX.

Artículo 73. Jubilación

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

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 24, 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 25 del presente Convenio, y a la subrogación de personal establecida en el artículo 27.

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 redundará en la calidad de su empleo.

5. De igual forma que lo previsto en los apartados anteriores para la jubilación forzosa, se prevé en este convenio la posibilidad de acudir a la jubilación anticipada y parcial como medidas encaminadas a mejorar la estabilidad y calidad en el empleo en el sector de la construcción, medidas que podrán ser adoptadas por las empresas dentro de las figuras que jurídicamente lo permitan.

Además, lo dispuesto en este artículo será tenido en cuenta en relación con lo establecido en el artículo 8 del Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, por el que se da una nueva redacción al apartado 2 de la Disposición Final Duodécima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, en relación con lo dispuesto en la Disposición Final Quinta del mismo Real Decreto-Ley a los efectos de la aplicación de la regulación de la pensión de jubilación vigente antes de 1 de enero de 2013 en los siguientes supuestos:

1.º Las personas con relación laboral suspendida o extinguida como consecuencia de decisiones adoptadas en expedientes de regulación de empleo, o por medio de convenios colectivos de cualquier ámbito, acuerdos colectivos de empresa así como por decisiones adoptadas en procedimientos concursales, aprobados, suscritos o declarados con anterioridad a 1 de abril de 2013, siempre que la extinción o suspensión de la relación laboral se produzca con anterioridad a 1 de enero de 2019, por el cual los trabajadores afectados, los representantes unitarios y sindicales o las empresas dispondrán hasta el día 15 de abril de 2013 para comunicar y poner a disposición de las direcciones provinciales del Instituto Nacional de la Seguridad Social copia de los expedientes de regulación de empleo, aprobados con anterioridad al 1 de abril de 2013, de los convenios colectivos de cualquier ámbito así como acuerdos colectivos de empresa, suscritos con anterioridad a dicha fecha, o de las decisiones adoptadas en procedimientos concursales dictadas antes de la fecha señalada, en los que se contemple, en unos y otros, la extinción de la relación laboral o la suspensión de la misma, con independencia de que la extinción de la relación laboral se haya producido con anterioridad o con posterioridad al 1 de abril de 2013.

2.º Las personas que hayan accedido a la pensión de jubilación parcial con anterioridad a 1 de abril de 2013, así como las personas incorporadas antes de dicha fecha a planes de jubilación parcial recogidos en convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresa con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se haya producido con anterioridad o posterioridad a 1 de abril de 2013, por el cual los trabajadores afectados, los representantes unitarios y sindicales o las empresas, dispondrán hasta el día 15 de abril de 2013 para comunicar y poner a disposición de las direcciones provinciales del Instituto Nacional de la Seguridad Social los planes de jubilación parcial, recogidos en convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresas,

suscritos antes del día 1 de abril de 2013, con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se haya producido con anterioridad o con posterioridad al 1 de abril de 2013.

En consecuencia, los trabajadores del sector de la construcción que se vean afectados por una jubilación forzosa, anticipada voluntaria o involuntaria, o parcial se entenderán incluidos en los supuestos del artículo 8 del Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, siéndoles de aplicación, siempre que cumplan los demás requisitos previstos en ese artículo, la regulación de la pensión de jubilación vigente antes de 1 de enero de 2013, esto es, la regulación vigente antes de la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

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 concurren situaciones o requerimientos físicos de penosidad, peligrosidad, insalubridad o toxicidad que hacen aconsejable el establecimiento de la anticipación de la edad de jubilación.

Artículo 74. *Faltas y sanciones*

Se estará a lo dispuesto en los artículos 98 al 104, ambos inclusive, del V Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2012-2016.

CAPÍTULO X

Seguridad e higiene en el trabajo y médicos de empresa

Artículo 75. *Vestuario*

Cuando la naturaleza húmeda de los trabajos que realicen lo exija o cuando las circunstancias climatológicas lo requieran, las empresas vendrán obligadas a facilitar a sus trabajadores prendas de trabajo impermeables.

En el resto de los trabajos que se desarrollen en el sector a que afecta este Convenio, de carácter marcadamente sucio, la empresa vendrá obligada a facilitar ropa de trabajo a los trabajadores afectados.

Las empresas facilitarán al trabajador, a su contratación, un mono o buzo que será renovado, como mínimo, cada seis meses, atendiendo al estado en que dicha prenda se encuentre, la cual deberá ser entregada para poder recibir otra. Asimismo, será obligatorio proveer de botas de seguridad a los trabajadores que desarrollen su labor en puestos de trabajo donde las características del mismo lo requieran.

Con el fin de garantizar lo anterior, la empresa principal, en la forma que proceda, exigirá a sus subcontratistas, respecto de los trabajadores de éstos, el cumplimiento de lo dispuesto en este artículo.

Artículo 76. *Seguridad y salud en el trabajo*

1. El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a protección eficaz en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

2. El trabajador estará obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de Seguridad y Salud en el Trabajo.

3. En la inspección y control de dichas medidas, que sean de observación obligada por el empresario, el trabajador tiene derecho a participar por medio de sus representantes legales en el Centro de Trabajo si no cuenta con órganos o centros especializados competentes en la materia a tenor de la Legislación vigente.

4. El empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modali-

dad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo (artículo 19 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales), ya sean con servicios propios, ya sea con la intervención de los Servicios Oficiales correspondientes o del aula de la Fundación Laboral de la Construcción.

El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas precisas siempre que se lleven a cabo dentro de la jornada de trabajo (en cuyo caso se retribuye este tiempo con cargo al empresario, como si de tiempo efectivo de trabajo se tratara) o caso de llevarse a cabo fuera de la jornada, con el oportuno descuento sin merma de su salario.

5. Los órganos internos de la empresa, competentes en materia de Seguridad y en su defecto los representantes legales de los trabajadores en el Centro de Trabajo, que aprecien una probabilidad seria y grave de accidente por la inobservancia de la Legislación aplicable en la materia, requerirá al empresario por escrito para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo; si la petición no fuese atendida en el plazo de cuatro días se dirigirán a la Autoridad competente.

Si el riesgo fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por decisión de los órganos competentes de la empresa en materia de Seguridad, o por el setenta y cinco por ciento de los representantes de los trabajadores en empresas con procesos discontinuos y de la totalidad de los mismos en aquellas cuyo proceso sea continuo; tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la Autoridad Laboral, la cual, en veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

6. En tanto no se produzca esta incorporación, se seguirá aplicando, en cuanto no se oponga a lo prescrito en la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, lo dispuesto sobre la materia en la derogada Ordenanza Laboral de la Construcción de veintiocho de Agosto de 1970, en su Capítulo XVI, excepto las secciones primera (disposiciones generales - artículo 165 al 176) y segunda (de la Comisión Nacional Asesora de Seguridad e Higiene-artículo 177 al 182).

CAPÍTULO XI

Representantes de los trabajadores

Artículo 77. *Representación unitaria*

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 (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo), 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 (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo), 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 la movilidad del personal, en las obras, el número de representantes podrá experimentar, cada año, el ajuste correspondiente, en más o en menos, de conformidad con lo establecido en el párrafo siguiente.

En caso de que se produzca un incremento de la plantilla, se podrán celebrar elecciones parciales, en los términos establecidos en el artículo 13.1 del Real Decreto 1884/1994 de 9 de

septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa.

- c) En el periodo 2012-2016, los miembros del Comité o Delegados de personal en centros de hasta 250 trabajadores, dispondrán para el ejercicio de sus funciones, de un crédito de 24 horas mensuales retribuidas, sin mermas salariales.
- d) 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.

Artículo 78. *Representación sindical*

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.

Artículo 79. *Responsabilidad de los sindicatos*

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 estos actúen en el ejercicio de sus funciones representativas o por cuenta del sindicato.

Artículo 80. *Solución extrajudicial de conflictos*

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan mantener su adhesión al IV Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos (ASEC IV) suscrito por las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME y las Confederaciones Sindicales de UGT y CCOO, publicado en el *BOE* de 14 de marzo de 2009, que desarrollará sus efectos en los ámbitos del V Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2012-2016., con el alcance previsto en el propio ASEC IV.

Cláusulas adicionales

Primera. *Comisión paritaria*

Se constituye una Comisión Paritaria Interpretativa del presente Convenio integrada por:

- Un Presidente nombrado por las partes por unanimidad, con voz y sin voto.
- Ocho vocales titulares, representantes de los trabajadores y de las empresas paritariamente, que serán nombrados por los representantes de unos y otros en la Comisión Paritaria del presente Convenio, y suplentes de cada una de las centrales sindicales y de la organización empresarial firmantes de este Convenio.

– Será Secretario un vocal de la Comisión, nombrado para cada sesión teniendo en cuenta que los vocales representantes de las empresas y los vocales representantes de los trabajadores se sucederán alternativamente en el desempeño del cargo.

La Comisión se reunirá mediante convocatoria formal de su Presidente, a iniciativa de éste o a petición de tres vocales.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por mayoría simple.

Funciones de la Comisión:

1. Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:
 - a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las Cláusulas de este Convenio.

- b) Arbitraje de la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio o de los supuestos previstos concretamente en su texto.

- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- d) Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- e) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.
- f) Gestionar la composición de las Comisiones que pudieran establecerse por acuerdo entre la Asociación Provincial de Constructores y Promotores de Málaga y las Centrales Sindicales firmantes de este Convenio, para la aplicación y desarrollo de las Disposiciones Legales o acuerdos a nivel nacional entre las Organizaciones Sindicales y Empresariales en materia de Formación Profesional y Salud Laboral.
- g) En los casos en que la comisión paritaria haya de intervenir en las discrepancias sobre la inaplicación de las Cláusulas de éste Convenio en una determinada empresa podrá requerir de la misma cuanta documentación estime necesaria, estando obligado, tanto los trabajadores como la empresa, a satisfacer el canon que para éstas intervenciones se fije por la Comisión Paritaria.

2. Las funciones o actividades de esta Comisión Mixta no obstruirá, en ningún caso, el libre ejercicio de las actuaciones administrativas o jurisdiccionales competentes.

3. Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del IV Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC IV), de 14 de marzo de 2009.

4. Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Mixta de Interpretación 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.

En cualquier caso se estará a lo dispuesto en los artículos 108 y 109 del V Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2012-2016.

5. Como anexo XII de este convenio figura la “Composición de la Comisión Paritaria”.

Segunda. *Liquidación de atrasos*

1. Las diferencias de Salarios y demás conceptos económicos que se producen como consecuencia del presente Convenio, se liquidarán como máximo el último día hábil del mes siguiente a la publicación de este Convenio en el *Boletín Oficial de la Provincia de Málaga*.

2. Los trabajadores que hubiesen cesado en las empresas durante el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2012 y el día de publicación de este Convenio en el *BOP* tendrá derecho a percibir las diferencias económicas que resulten por la aplicación de los acuerdos adoptados.

3. Estas diferencias serán abonadas en el mismo plazo que al resto de los trabajadores en activo.

Tercera. *Negociación convenio 2017*

Las negociaciones del próximo convenio se llevarán a efecto dentro de los dos primeros meses del año 2017, y con fecha límite del día 28 de febrero de dicho año, siempre y cuando no se esté a la espera de acuerdos a nivel nacional o regional o de un nuevo Convenio General del Sector de la Construcción o prórroga del actualmente vigente.

No obstante lo anterior, antes del día 30 de noviembre de los años 2013, siempre que se conozca el Calendario de Fiestas de la Comunidad Autónoma de Andalucía y las locales de la provincia de Málaga para el año 2014, se reunirá la Comisión Negociadora del presente convenio al objeto de establecer el Calendario Laboral para el año 2014. De igual forma se procederá durante los restantes años de vigencia del Convenio.

Cuarta. Formación continua

Para aquellos trabajadores que asistan a acciones formativas presenciales, correspondientes a la convocatoria de la FORCEM, gestionadas por la Fundación Laboral de la Construcción, el 50% de las horas que precise esa acción será dentro de la jornada laboral, o se deducirán de la misma en dicho porcentaje, siempre que se den las siguientes condiciones:

- a) La empresa podrá denegar la asistencia de un trabajador a una acción formativa, mediante resolución motivada, por razones técnicas, organizativas o de producción. En caso de denegación el trabajador podrá recurrir ante la Comisión Territorial de la FLC.
- b) Los trabajadores que pueden asistir a las acciones formativas contempladas en esta disposición, no superarán anualmente el 10% de las plantillas, ni, en aquellos centros de trabajo con menos de 10 trabajadores, podrá concurrir más de uno.
- c) El 50% de las horas a cargo de la empresa supondrá un máximo anual de 20 horas por trabajador, pudiendo distribuirse en una o varias acciones formativas.
- d) El trabajador solicitante deberá haber superado el periodo de prueba y tener, en todo caso, una antigüedad mínima de un mes en la empresa.
- e) Durante las horas formativas a cargo de la empresa el trabajador tendrá derecho al salario que le correspondería como si estuviera trabajando en jornada ordinaria.
- f) El trabajador habrá de acreditar ante la empresa la asistencia a la correspondiente acción formativa.
- g) Los permisos individuales de formación, recogidos en el II Acuerdo Nacional de Formación y Continua, se regirán por lo dispuesto en el mismo.

QUINTA. Integración Social de Minusválidos

A los efectos de lo previsto en el artículo 38.1 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos, y teniendo en consideración que las actividades y trabajos en las obras comportan riesgo para la salud y seguridad de los trabajadores, el cómputo del 2% se realizará sobre el personal adscritos a centros de trabajo permanentes.

SEXTA. Aportación a la fundación laboral de la construcción

1. La Fundación Laboral de la Construcción es el organismo paritario del sector constituido por los firmantes del CGSC, con la finalidad de garantizar la prestación de servicios a los trabajadores y empresas comprendidas en el ámbito de este Convenio, teniendo

como ámbito de actuación la totalidad del territorio español, y cuyos estatutos forman parte integrante del mismo.

2. La financiación de la Fundación Laboral de la Construcción se nutrirá fundamentalmente de aportaciones de las Administraciones Públicas, más una aportación complementaria a cargo de las empresas, establecida ésta sobre la misma base de cálculo de las cuotas de la Seguridad Social.

4. Se establece que la cuota de la Fundación Laboral de la Construcción para los siguientes años, siendo de un porcentaje sobre la base de cálculo de las cuotas a la Seguridad Social:

2013.....	0,25.
2014.....	0,30.
2015.....	0,35.
2016.....	0,35.

Disposición transitoria primera

En concordancia con lo dispuesto en la disposición transitoria 9.ª de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del 15 por ciento podrán celebrarse contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores menores de 30 años sin que le sea de aplicación el límite máximo de edad establecido en el artículo 19.4, letra c) del presente Convenio.

Disposición transitoria segunda

La nueva clasificación profesional establecida en el presente convenio en su artículo 26 entrará en vigor el 1 de enero de 2015, al efecto de que las empresas del sector puedan adaptarse a ella. Las referencias que en el presente texto u otros documentos se hagan a la categoría profesional del trabajador, a partir de esa fecha, se entenderán referidas al grupo profesional en que se encuadre la respectiva categoría profesional de acuerdo con el cuadro del anexo I BIS del presente Convenio.

En tanto no se produzca la adaptación a la nueva clasificación profesional prevista en el párrafo primero de esta disposición, se aplicará la tabla contenida en el anexo I del presente Convenio, conforme a los contenidos de los precedentes Convenios Generales del Sector.

En prueba de conformidad firman el presente Convenio todos los integrantes de la Comisión Negociadora, en Málaga, a 8 de julio de 2013.

A N E X O S**A N E X O I****Tabla de niveles y categorías**

	Para Salario Base Mensual	Para Salario Base Diario
II	- Personal Titulado Superior	
III	- Personal Titulado Medio	
	- Jefe de 1.ª Administrativo	
	- Jefe Sección Organización 1.ª	
IV	- Jefe de Personal	
	- Ayudante de Obra	
	- Encargado General de Fábrica	
	- Encargado General	
V	- Jefe de 2.ª Administrativo	
	- Delineante Superior	
	- Encargado General de Obra	
	- Jefe de Sección de Organización	

	Científica del trabajo de 2. ^a		
	- Jefe de Compras		
VI	- Oficial 1. ^a Administrativo	VI	- Jefe o Encargado de Taller
	- Delineante de 1. ^a		- Encargado de Obra
	- Técnico Organización de 1. ^a		- Escultor de piedra y mármol
	- Encargado de Sección Laboratorio		- Modelista
	- Práctico de Topografía de 1. ^a		
VII	- Delineante de 2. ^a	VII	- Capataz
	- Técnico Organización de 2. ^a		- Contramaestre de Taller
	- Práctico Topografía de 2. ^a		- Adornista
	- Analista de 1. ^a		- Especialista de Oficio
VIII	- Oficial 2. ^a Administrativo	VIII	- Oficial 1. ^a de Oficio
	- Corredor de Plaza		- Entibador
	- Inspector de control, señalización y servicios		- Oficial 1. ^a Gruista
	- Analista de 2. ^a		- Oficial 1. ^a - Jefe de Equipo
IX	- Auxiliar Administrativo	IX	- Auxiliar Administrativo de Obra
	- Ayudante Práctico de Topografía		- Auxiliar Técnico de Obra
	- Auxiliar de Organización		- Oficial 2. ^a de Oficio
	- Calcador		- Oficial 2. ^a Gruista
	- Vendedores		- Oficial 2. ^a - Jefe de Equipo
	- Conserje		
	- Ordenanza		
X	- Auxiliar de Laboratorio	X	- Almacenero de Obra
	- Almacenero de almacén central		- Vigilante
	- Enfermero		- Guarda / Guarda Jurado
	- Cobrador		- Ayudante de Oficio
			- Especialista de 1. ^a
			- Ayudante – Jefe de Equipo
		XI	- Listero
			- Especialista de 2. ^a
			- Peón Especializado
			- Peón Especializado - Jefe de Equipo
		XII	- Peón ordinario
			- Limpiador/a
			- Peón ordinario - Jefe de Equipo
XIII	- Botones 16 y 17 años	XIII	- Pinche 16 y 17 años
XIV	- Trabajadores en formación	XIV	- Trabajadores en formación

ANEXO I BIS

Clasificación profesional del sector de la construcción

I. La clasificación profesional del sector de la construcción se divide en tres áreas funcionales:

1. *Gestión técnica, diseño y planificación*

Comprende, a modo de ejemplo, las actividades de: Gestión técnica, trabajo de campo, diseño, representación gráfica, mediciones; mediciones; valoraciones, investigación, etc.

2. *Producción y actividades asimiladas*

En este área se incluyen, entre otras, las siguientes actividades: acondicionamiento del terreno; preparación y organización de tajos; mediciones en obra; ejecución de las distintas fases y unidades de obras de rehabilitación, edificación, civiles y marítimas (excavaciones, dragados, estructuras, cerramientos, particiones, cubiertas, aislamientos e impermeabilizaciones, instalaciones, pinturas, acabados); operaciones con maquinaria y equipos de trabajo; conservación y explotación de carreteras.

3. *Servicios transversales*

En esta área funcional se incluyen las actividades transversales a las dos áreas citadas anteriormente. Entre ellas cabe citar las siguientes:

- Administración, finanzas, comercial, marketing, etc.
- Calidad.
- Medio ambiente.

d) Prevención de riesgos laborales.

e) Otras (limpieza, seguridad, jardinería, etc).

II. Las áreas funcionales comprenderán todos o algunos de los ocho grupos profesionales en los que se divide la clasificación profesional.

III. A su vez las características de cada grupo profesional se describen a través de los tres apartados siguientes:

- Criterios generales: Características comunes del grupo según una determinada graduación de los factores y subfactores de valoración (conocimientos, experiencia, mando, etc.).
- Formación: Se indica el nivel de formación recomendable para el desempeño de la prestación del trabajo en términos de eficiencia.
- Tareas: Se realiza una descripción -de carácter enunciativo y no exhaustivo- de las principales tareas que se llevan a cabo, distribuidas (cuando proceda) de acuerdo con las áreas funcionales vinculadas al grupo profesional.

IV. De acuerdo con lo anterior se procede a describir cada uno de los grupos profesionales:

• **GRUPO 1**

Criterios generales

En este grupo profesional se incluyen los trabajadores que ejecutan tareas establecidas de forma concreta y con un alto grado de dependencia. Dichas tareas son sencillas y requieren, con carácter general, la aportación de esfuerzo físico. Los trabajadores enmarcados en el presente grupo profesional no tienen ningún otro trabajador a su cargo.

Formación

Para el desempeño adecuado de las actividades enmarcadas en este grupo profesional, no es necesario poseer una formación específica.

Tareas

Se entenderán como propias de este grupo, de manera enunciativa y no exhaustiva, la siguiente relación de actividades, siempre que no implique su realización en altura situados sobre equipos, medios auxiliares o elementos provisionales.

ÁREA DE PRODUCCIÓN Y ACTIVIDADES ASIMILADAS.

1. Limpieza y ordenación del centro de trabajo.
2. Actividades auxiliares realizadas de modo manual, tales como: elaborar hormigones, pastas y adhesivos; sanear y regularizar soportes para revestimiento; aplicar imprimaciones o pinturas protectoras.
3. Transporte y manipulación de materiales por medios manuales o mediante la utilización de equipos de trabajo sin motor (carretillas, traspaletas, etc.).
4. Manejo y utilización de herramientas manuales y equipos de trabajo no motorizados que no requieran un especial adiestramiento.
5. Manejo de equipos de trabajo motorizados portátiles como, por ejemplo, taladros, radiales, etc.
6. Ayuda en máquinas-vehículos equipos de trabajo.
7. Apoyo y colaboración a sus superiores en la ejecución de los trabajos.

ÁREA DE SERVICIOS TRANSVERSALES.

1. Realización de recados y encargos.
2. Aseo y limpieza de locales y oficinas.

• GRUPO 2.**Criterios generales**

Los trabajadores enmarcados en este grupo profesional realizan tareas de apoyo a un superior que le indica, de modo concreto, las distintas técnicas necesarias para la ejecución de los trabajos. Dichas tareas son sencillas y similares entre sí. Su labor precisa cierta práctica y destreza obtenidas, generalmente, a través de la experiencia. No tienen trabajadores a su cargo.

Formación

Para el desempeño adecuado de las actividades enmarcadas en este grupo profesional, se recomienda un nivel de formación equivalente a Educación Secundaria Obligatoria o conocimientos similares adquiridos a través de la experiencia.

Tareas

Se entenderán como propias de este grupo, de manera enunciativa y no exhaustiva, la siguiente relación de actividades:

ÁREA DE PRODUCCIÓN Y ACTIVIDADES ASIMILADAS.

1. Las actividades incluidas en el grupo anterior (asociadas al área de producción).
2. Colaborar con sus superiores y apoyarles en las actividades de montaje y desmontaje con el fin de facilitar el desarrollo de los trabajos.
3. Realizar trabajos con equipos de trabajo y herramientas según las instrucciones básicas recibidas.
4. Manejar equipos de trabajo simples a motor (carretilla elevadora o motorizada -dúmper-, hormigonera) empleados para la manipulación, transporte y acopio de cargas.
5. Manejar maquinaria auxiliar -no automática- (por ejemplo, ingletadora, dobladora, cabrestante mecánico, compresor, etc.).

ÁREA DE SERVICIOS TRANSVERSALES

1. Controlar los accesos a edificios y locales sin requisitos especiales ni arma.
2. Colaborar con sus superiores y apoyarles en la realización de su trabajo y en la ejecución de las actividades preparatorias y de fabricación que faciliten la ejecución de las correspondientes tareas.
3. Realizar tareas de transporte, almacenamiento y paletizado utilizando equipos de trabajo simples a motor.
4. Recepcionar, clasificar y distribuir correspondencia.

• GRUPO 3**Criterios generales**

El personal adscrito a este grupo profesional ejecuta tareas que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren unos conocimientos profesionales adecuados y unas aptitudes prácticas cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

En ocasiones, pueden coordinar o realizar un seguimiento de pequeños grupos de trabajadores de menor cualificación y experiencia.

Formación

Para el desempeño adecuado de las actividades enmarcadas en este grupo profesional, se recomienda haber finalizado estudios equivalentes a la Enseñanza Secundaria Obligatoria o al grado medio de Formación Profesional, o bien, conocimientos adquiridos a través de la experiencia en el oficio o profesión.

Tareas

Se entenderán como propias de este grupo, de manera enunciativa y no exhaustiva, la siguiente relación de actividades:

ÁREA DE GESTIÓN TÉCNICA, DISEÑO Y PLANIFICACIÓN

1. Realizar tareas de apoyo a la delimitación de proyectos sencillos.

ÁREA DE PRODUCCIÓN Y ACTIVIDADES ASIMILADAS

2. Organizar, a su nivel, y ejecutar trabajos de albañilería, carpintería de armar, ferrallado, hormigonado, instalación de pavimentos, impermeabilización, electricidad, enlucidos, enfoscados, pintura, colocación de placas de escayola, etc.
3. Interpretar planos y croquis sencillos.
4. Conducir vehículos y maquinaria ligera para el transporte, arrastre y suspensión de cargas no incluidos en el grupo 4.
5. Manejar los diferentes equipos de trabajo, medios auxiliares y herramientas usadas en su oficio o profesión.
6. Elaborar elementos destinados a su instalación en la obra.

ÁREA DE SERVICIOS TRANSVERSALES

1. Clasificar, registrar y archivar la documentación en soporte convencional o informático.
2. Realizar tareas de apoyo administrativo bajo la supervisión de un superior del departamento.
3. Desarrollar tareas de atención al cliente.
4. Grabar datos en los sistemas informáticos.
5. Llevar a cabo trabajos de muestreo, ensayo y análisis de materiales y productos de obra.
6. Manejar aplicaciones ofimáticas para la gestión de la información y documentación.
7. Realizar operaciones con mercancías del almacén, de acuerdo a los procedimientos establecidos y a la normativa vigente.

• GRUPO 4**Criterios generales**

En este grupo profesional se incluyen trabajadores que, dependiendo de otros de más alta cualificación, ejecutan tareas que requieren conocimientos técnicos y prácticos avanzados del oficio o de la profesión, ya que desempeñan sus funciones con cierta autonomía.

Coordinan o realizan un seguimiento de pequeños grupos de trabajadores de menor cualificación y experiencia.

Formación

Para el desempeño adecuado de las actividades enmarcadas en este grupo profesional, se recomienda haber finalizado estudios equivalentes a la Enseñanza Secundaria Obligatoria o al grado medio de Formación Profesional, o bien conocimientos adquiridos a través de una amplia experiencia en el oficio o profesión.

Tareas

Se entenderán como propias de este grupo, de manera enunciativa y no exhaustiva, la siguiente relación de actividades:

ÁREA DE GESTIÓN TÉCNICA, DISEÑO Y PLANIFICACIÓN.

1. Delinear proyectos sencillos, realizar levantamientos de planos de conjunto y detalle partiendo de la información recibida,

efectuando los trabajos necesarios y proporcionando las soluciones requeridas.

ÁREA DE PRODUCCIÓN Y ACTIVIDADES ASIMILADAS.

2. Todas las tareas incluidas en el grupo anterior (asociadas al área de producción).
3. Controlar y regular los procesos de producción que generan transformación del producto.
4. Organizar los trabajos de operarios de cualificación inferior, siguiendo las directrices especificadas en la documentación técnica así como las indicaciones de su superior.
5. Describir los métodos y procedimientos de ejecución a la «cuadrilla» a pie de tajo.
6. Planificar a corto plazo los recursos a disponer en el tajo.
7. Interpretar planos y croquis de cierta complejidad.
8. Conducir y operar con vehículos y maquinaria pesada empleada para el transporte, arrastre, movimiento y compactación de tierras, sondeos, suspensión de cargas, derribo y demolición, cimentaciones especiales, etc.
9. Manejar máquinas y equipos de trabajo que requieren estar en posesión de un carné profesional habilitante.

ÁREA DE SERVICIOS TRANSVERSALES.

1. Supervisar el archivo y la reproducción de los documentos, así como apoyar la ejecución de la obra, siguiendo las instrucciones recibidas por un superior o responsable.
2. Redactar la correspondencia comercial, el cálculo de precios a la vista de las ofertas recibidas, la recepción y tramitación de los pedidos.
3. Realizar actividades elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc., dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.
4. Realizar actividades de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.
5. Realizar funciones básicas de gestión y asesoramiento en las diferentes áreas de la empresa (comercial, producción, administración, calidad, I+D+I, medio ambiente, prevención de riesgos laborales, recursos humanos, etc.).
6. Realizar actividades de venta y comercialización de productos y servicios que requieran técnicas no complejas, tales como: demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.
7. Controlar y realizar un seguimiento de las operaciones de mercancías del almacén, asegurando la calidad y optimización de la cadena logística.

• GRUPO 5.

Criterios generales

El personal encuadrado en este grupo profesional ejecuta tareas que exigen iniciativa. Pueden desarrollar funciones de cierta planificación, organización y supervisión de las actividades de un grupo de trabajadores de menor cualificación comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos. Cuentan con conocimientos técnicos específicos de su área y con los criterios suficientes para el seguimiento de las tareas de acuerdo a los objetivos planteados por grupos profesionales superiores. Resuelve las incidencias más habituales que se presentan en su trabajo, aunque pueden precisar la consulta a los superiores para resolver otras que trascienden su área de trabajo o que requieren conocimientos específicos más complejos.

Formación

Para el desempeño adecuado de las actividades enmarcadas en este grupo profesional, se recomienda un nivel de formación equivalente a Bachillerato o grado superior de Formación Profesional, o bien conocimientos similares adquiridos a través de la experiencia en el oficio o profesión.

Tareas

Se entenderán como propias de este grupo, de manera enunciativa y no exhaustiva, la siguiente relación de actividades:

ÁREA DE GESTIÓN TÉCNICA, DISEÑO Y PLANIFICACIÓN.

1. Delinear proyectos, realizar levantamientos de planos de conjunto y detalle partiendo de la información recibida, efectuando los trabajos necesarios y proporcionando las soluciones requeridas.
2. Elaborar proyectos relacionados con la distribución espacial de una zona interior.
3. Realizar, intervenir y colaborar en levantamientos de construcciones y terrenos (edificación, obra civil o marítima). Ayudar en su ejecución mediante replanteos.
4. Colaborar en el desarrollo de un proyecto que redacta un técnico.
5. Realizar representaciones de proyectos de edificación: planos para proyectos básicos y de ejecución, fotocomposiciones y maquetas.
6. Concretar, realizar el seguimiento y actualizar la planificación y el control de costes, así como llevar a cabo el control de la documentación generada en los proyectos y las obras de construcción a lo largo de todas las fases del proceso, siguiendo las indicaciones establecidas.
7. Predimensionar y, en su caso, dimensionar bajo las instrucciones del responsable facultativo los elementos integrantes de las instalaciones de fontanería, saneamiento, climatización, ventilación, electricidad, telecomunicaciones, etc. en edificios, aplicando los procedimientos de calcular establecidos e interpretando los resultados.

ÁREA DE PRODUCCIÓN Y ACTIVIDADES ASIMILADAS.

1. Ejercer el mando directo al frente de un conjunto de trabajadores dentro del proceso de producción, montaje o labores auxiliares.
2. Coordinar y controlar las operaciones y medios inherentes al proceso productivo (instalaciones, materiales, equipos, medios auxiliares, vehículos, etc.).
3. Comunicar con la cuadrilla a pie de tajo describiendo métodos, procedimientos de ejecución y objetivos de producción.
4. Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras y materiales, tanto durante el proceso de producción como después de terminado, de acuerdo con los planos, tolerancias, composiciones, aspectos, normas y uso, con un alto grado de decisión en la aceptación.
5. Supervisar el resultado final de la ejecución de las distintas fases y unidades de obra.
6. Colaborar, tanto en el proceso de ejecución de las diferentes tipologías de obras, como en los métodos de control de los planes de obra, calidad y seguridad y salud laboral. Igualmente, participa en la gestión de los recursos, las operaciones y el mantenimiento básico de la maquinaria.

ÁREA DE SERVICIOS TRANSVERSALES.

1. Realizar análisis y determinaciones de laboratorio ejecutadas bajo supervisión, sin que sea necesario, en todas las ocasiones, indicar las normas y especificaciones sobre la preparación de los elementos precisos, implicando la obtención de muestras y la extensión de certificados y boletines de análisis.
2. Desarrollar actividades complejas enmarcadas en las propias de su departamento.
3. Preparar y presentar expedientes y documentación ante entidades y organismos de diversa índole.
4. Supervisar y controlar los procesos realizados por trabajadores de grupos inferiores pertenecientes a diferentes departamentos o áreas de la empresa, por ejemplo: administración, tesorería, recursos humanos, compras, marketing-comercial, logística, contabilidad, etc.
5. Ejercer mando directo sobre un conjunto de trabajadores que reciben mercancía, la clasifican, almacenan y expiden, por medio del control de los materiales y de las máquinas-vehículos empleados.
6. Gestionar, a su nivel, la prevención de riesgos laborales en el proceso de producción de bienes y servicios, incluyendo la evaluación y el control de los riesgos derivados de las condiciones de seguridad, del ambiente de trabajo, de la organización y de la carga de trabajo; y dirigir las actuaciones a desarrollar en situaciones de emergencia y primeros auxilios.

7. Conocer las distintas especialidades técnicas para la transformación y manipulación de materiales, así como controlar y organizar los trabajos de fabricación.

• **GRUPO 6.**

Criterios generales

En este grupo profesional se incluyen los trabajadores que disponen de una gran autonomía en la planificación de su trabajo y asumen la responsabilidad de alcanzar objetivos definidos de manera global. Pueden realizar tareas técnicas complejas en el marco de un proyecto o diseño ya establecido o en el que colaboran. Tienen una gran capacidad para solucionar problemas frecuentes de su trabajo y otros nuevos o excepcionales. Asimismo, se caracterizan por la importancia de la organización de los trabajadores a su cargo, habitualmente con responsabilidad de mando.

Formación

Para el desempeño adecuado de las actividades enmarcadas en este grupo profesional, se recomienda estar en posesión de una titulación universitaria (licenciados, diplomados, arquitectos, arquitectos técnicos, ingenieros e ingenieros técnicos, según la nomenclatura empleada en el anterior sistema educativo) o conocimientos similares adquiridos a través de la experiencia en el oficio o profesión.

Tareas

Se entenderán como propias de este grupo, de manera enunciativa y no exhaustiva, la siguiente relación de actividades:

ÁREA DE GESTIÓN TÉCNICA, DISEÑO Y PLANIFICACIÓN.

1. Diseño y gestión de proyectos de edificación, obras civiles y marítimas, rehabilitación, urbanismo, aprovechamiento del terreno, etc.

2. Realizar mediciones y planos topográficos.

3. Analizar la composición y estructura del terreno y de los materiales, así como la localización de materiales mediante yacimientos, canteras y sondeos.

4. Llevar a cabo las actividades técnicas concernientes a la licitación de las obras.

ÁREA DE PRODUCCIÓN Y ACTIVIDADES ASIMILADAS.

1. Gestionar, tanto el proceso de ejecución de las diferentes tipologías de obras, como los métodos de control, los planes de obra, de calidad así como de seguridad y salud laboral.

2. Verificar el resultado final de la ejecución de la obra en su conjunto.

3. Gestionar técnicamente y controlar económicamente el proceso de ejecución de las diferentes tipologías de obras.

4. Gestionar y controlar la documentación de la obra.

5. Planificar y organizar la obra.

6. Elaborar las mediciones y certificaciones.

7. Coordinar a los proveedores y empresas subcontratistas que colaboran y participan en la ejecución de la obra.

ÁREA DE SERVICIOS TRANSVERSALES

1. Organizar y coordinar tareas heterogéneas en las diferentes áreas de la empresa (comercial, producción, administración, calidad, I+D+I, medio ambiente, prevención de riesgos laborales, recursos humanos, etc.). Ello puede conllevar funciones de gestión orientadas a los planes generales de la empresa, así como tareas técnicas en toda clase de proyectos, bajo la dirección de alguno de los grupos superiores, ordenando y dirigiendo la ejecución práctica de dichas tareas.

2. Desarrollar funciones de nivel superior en materia de prevención de riesgos laborales, según lo establecido por la normativa de aplicación.

3. Organizar y gestionar las compras así como la dotación de bienes y servicios.

• **GRUPO 7.**

Criterios generales

En este grupo profesional se incluyen los trabajadores que asumen una importante responsabilidad, tanto en la dirección y supervisión de

grupos de trabajadores pertenecientes a distintas áreas funcionales, como en el diseño de proyectos, relación con clientes y proveedores. Asimismo, se encuentran en este grupo los trabajadores que pueden planificar, organizar y ajustar los procesos de trabajo de cada área a los objetivos de la empresa. Pueden representar a la empresa ante terceros, especialmente organismos públicos. Requieren conocimientos específicos complejos.

Sus decisiones precisan el conocimiento de tareas muy diversas e implican un elevado grado de iniciativa. Disponen de conocimiento del proceso productivo de la empresa, de las relaciones entre las distintas áreas, así como de los objetivos específicos de cada una de ellas.

Formación

Para el desempeño adecuado de las actividades enmarcadas en este grupo profesional, se requiere poseer una titulación universitaria y experiencia profesional.

Tareas

Se entenderán como propias de este grupo, de manera enunciativa y no exhaustiva, la siguiente relación de actividades:

ÁREA DE GESTIÓN TÉCNICA, DISEÑO Y PLANIFICACIÓN

1. Diseñar, proyectar y controlar la construcción de edificios, obras civiles y marítimas.

2. Realizar o rehabilitar volúmenes y espacios destinados a usos públicos y privados.

3. Planificar y coordinar el desarrollo de zonas urbanas y de otros espacios.

4. Investigar y diseñar proyectos sobre aplicación de nuevos materiales a diferentes actividades de la construcción.

ÁREA DE PRODUCCIÓN Y ACTIVIDADES ASIMILADAS

1. Realizar la planificación, coordinación y seguimiento de la ejecución de las obras, sus producciones, certificaciones y subcontrataciones.

2. Gestionar la captación de nuevas obras, supervisando su planificación, coordinación, control y gestión económica.

3. Desarrollar la dirección técnica de procesos de trabajo.

ÁREA DE SERVICIOS TRANSVERSALES.

1. Planificar, organizar y supervisar el trabajo y las distintas áreas de la empresa, lo que implica la dirección y coordinación de tareas heterogéneas y del personal que las realiza.

2. Llevar a cabo actividades de alto contenido técnico, tales como: investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etc.

3. Realizar funciones técnicas de muy alta complejidad y polivalencia con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.

• **GRUPO 8**

Criterios generales

Los trabajadores enmarcados en este grupo profesional asumen funciones que conllevan tareas realizadas con total autonomía e iniciativa orientadas a mejorar la posición de la empresa en el mercado y a la mejora de los procesos de trabajo interno que lo hagan posible. Las personas que ocupan estos puestos planifican, organizan y coordinan las actividades del conjunto de la empresa.

Formación

No se especifica una formación determinada, aunque para el desempeño óptimo se recomienda poseer una titulación universitaria.

Tareas

Se entenderán como propias de este grupo, de manera enunciativa y no exhaustiva, la siguiente relación de actividades:

Área de gestión técnica, diseño y planificación.

1. Diseñar y dirigir la política general de la empresa.

2. Establecer y mantener la estructura productiva y de apoyo.

3. Diseñar y dirigir la política comercial.

4. Diseñar y dirigir la política financiera.

ANEXO I TER

Encuadramiento de las categorías, grupos profesionales y niveles retributivos

Grupo profesional	Área funcional		
	Gestión técnica, diseño y planificación	Producción y actividades asimiladas	Servicios transversales
Grupo 1.		Peón ordinario. Nivel XII. Aprendices. Niveles XII, XIII y XIV.	Personal servicio limpieza. Nivel XII. Botones. Nivel XIII y XIV. Pinches. Nivel XIII y XIV. Ordenanza. Nivel X. Porteros. Nivel X.
Grupo 2.	Calcedor. Nivel IX. Aspirante. Nivel XIII.	Ayudante de oficio. Nivel X. Peón especializado. Nivel XI. Ayudante de práctico en topografía. Nivel IX. Especialistas de 2.ª Nivel XI. Ayudante de oficio (varios). Nivel IX. Adoquinadores y emparedadores. Nivel X. Ayudante de maquinista. Nivel IX. Marinero motorista. Nivel IX.	Conserje. Nivel IX. Vigilante de obra, taller o fábrica. Nivel X. Vendedor. Nivel IX. Almacenero. Nivel X. Dependientes de economatos (según ordenanza se regirán por las normas del personal de comercio de la construcción, vidrio y cerámica (mayoritario). No tiene adjudicado nivel. Aspirante (de laboratorio). Nivel XIII.
Grupo 3.	Auxiliar de organización. Nivel IX.	Oficial de 2.ª de oficio. Nivel IX. Especialistas de 1.ª Nivel X. Maquinista de segunda. Nivel VIII. Oficial de 2.ª (varios). Nivel IX. Ayudante entibador. Nivel VIII.	Auxiliar administrativo. Nivel IX. Auxiliar de laboratorio. Nivel X. Viajantes. Nivel VII. Corredor de plaza. Nivel VIII. Cobrador. Nivel X.
Grupo 4.	Delineante de 1.ª Nivel VI. Delineante de 2.ª Nivel VII. Técnico de organización de 1.ª Nivel VI. Técnico de organización de 2.ª Nivel VII. Inspector de control, señalización y servicios. Nivel VIII.	Oficial de 1.ª de oficio. Nivel VIII. Capataz. Nivel VII. Práctico en topografía de 2.ª Nivel VII. Especialista de oficio. Nivel VII. Modelista. Nivel VII. Encargado de obra (en general y de obra pública). Nivel VI. Patrón dragador. Nivel VI. Patrón de puerto. Nivel VII. Maquinista de primera. Nivel VII. Capataz de maniobra. Nivel VII. Capataz asentador de vías. Nivel VII. Maquinistas de primera de locomotora. Nivel VIII. Cantero de primera. Nivel VIII. Barrenero-picador. Nivel VIII. Oficial de 1.ª (varios) Nivel VII. Adornista. Nivel VII. Entibador. Nivel VII. Especialistas barreneros. Nivel VII. Buzo. Nivel VII. Contramaestre. Nivel VII.	Oficial administrativo de 1.ª Nivel VI. Oficial administrativo de 2.ª Nivel VIII. Analista de segunda. Nivel VIII. Encargado de sección (Laboratorio). Nivel IV. Jefe de almacén. Nivel IX.
Grupo 5.	Delineante superior. Nivel V. Jefe de sección de organización de 1.ª Nivel III. Jefe de sección de organización de 2.ª Nivel V.	Escultor de piedra y mármol. Nivel VI. Práctico en topografía de 1.ª Nivel VI. Ayudante de obra. Nivel IV. Jefe o encargado de sección o taller. Nivel VI. Encargado general de obra. Nivel V. Maestros industriales. Nivel IV.	Analista de primera. Nivel VII. Jefe administrativo de 2.ª Nivel V. Jefe de compras. Nivel V.
Grupo 6.	Titulados medios/Diplomados. Nivel III. Arquitectos e Ingenieros técnicos. Nivel III. Técnicos titulados de topografía y dibujo. Nivel III. Profesores mercantiles. Nivel III.	Encargado general. Nivel IV. Jefe de fabricación o encargado general de fábrica. Nivel IV.	Jefe de personal. Nivel IV. Jefe administrativo de 1.ª Nivel III. Ayudantes técnicos sanitarios/Diplomado Universitario en Enfermería. Nivel IV. Encargado de sección de laboratorio. Nivel VI. Graduados sociales. Nivel III. Maestros de primera enseñanza. Nivel IV.
Grupo 7.	Titulados superiores. Nivel II. Arquitectos superiores. Nivel II. Ingenieros superiores. Nivel II. Actuarios de seguros. Nivel II. Licenciados. Nivel II. Intendentes mercantiles. Nivel II. Doctores. Nivel II.		
Grupo 8.	Personal directivo. Nivel I. Directores generales. Director. Gerentes de empresa. Subdirector general. Inspector general. Secretario general.		

ANEXO II**TABLA DE SALARIOS, PLUS SALARIAL Y PLUS EXTRASALARIAL - AÑO 2012**

<u>NIVEL</u>	<u>SALARIO BASE</u>		<u>PLUS SALARIAL</u>	<u>PLUS EXTRASALARIAL</u>
	<u>Mensual</u>	<u>Diario</u>	Complemento actividad <u>día trabajado</u>	Plus distancia y transporte <u>día trabajado</u>
II	1.382,15	-	5,59	6,62
III	1.202,19	-	5,59	6,62
IV	1.198,87	-	5,59	6,62
V	1.142,89	-	5,59	6,62
VI	1.098,96	35,96	5,59	6,62
VII	1.053,59	34,50	5,59	6,62
VIII	1.023,94	33,50	5,59	6,62
IX	1.006,39	32,96	5,59	6,62
X	991,03	32,45	5,59	6,62
XI	-	32,45	5,59	6,62
XII	-	32,34	5,59	6,62
XIII	528,43	17,36	5,59	6,62

Jef. equipo

VIII	-	33,91	5,59	6,62
IX	-	33,34	5,59	6,62
X	-	32,84	5,59	6,62
XI	-	32,83	5,59	6,62
XII	-	32,72	5,59	6,62

CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN

XIV Retribuciones referidas al 100% de la jornada de trabajo, según el salario del NIVEL IX de las Tablas del Convenio

Colectivos a los que se refiere el art. 19.4 del Convenio Provincial (excluido el 19.4.6)

1 ^{er} año	603,84	19,78	3,35	6,62
2 ^o año	704,48	23,07	3,91	6,62
3 ^{er} año	855,44	28,01	4,75	6,62

Colectivo a los que se refiere el art. 19.4.6 del Convenio Provincial

1er año	956,08	31,31	5,31	6,62
2º año	1.006,39	32,96	5,59	6,62

ANEXO II**TABLA DE SALARIOS, PLUS SALARIAL Y PLUS EXTRASALARIAL - AÑO 2013**

<u>NIVEL</u>	<u>SALARIO BASE</u>		<u>PLUS SALARIAL</u>	<u>PLUS EXTRASALARIAL</u>
	<u>Mensual</u>	<u>Diario</u>	Complemento actividad <u>día trabajado</u>	Plus distancia y transporte <u>día trabajado</u>
II	1.390,44	-	5,62	6,66
III	1.209,40	-	5,62	6,66
IV	1.206,07	-	5,62	6,66
V	1.149,75	-	5,62	6,66
VI	1.105,56	36,17	5,62	6,66
VII	1.059,92	34,71	5,62	6,66
VIII	1.030,08	33,70	5,62	6,66
IX	1.012,43	33,15	5,62	6,66
X	996,98	32,65	5,62	6,66
XI	-	32,65	5,62	6,66
XII	-	32,53	5,62	6,66
XIII	531,60	17,46	5,62	6,66

Jef. equipo

VIII	-	34,11	5,62	6,66
IX	-	33,54	5,62	6,66
X	-	33,04	5,62	6,66
XI	-	33,02	5,62	6,66
XII	-	32,92	5,62	6,66

CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN

XIV Retribuciones referidas al 100% de la jornada de trabajo, según el salario del NIVEL IX de las Tablas del Convenio

Colectivos a los que se refiere el art. 19.4 del Convenio Provincial (excluido el 19.4.6)

1 ^{er} año	607,46	19,89	3,37	6,66
2 ^o año	708,71	23,21	3,93	6,66
3 ^{er} año	860,57	28,18	4,78	6,66

ANEXO III**TABLA DE PAGAS EXTRAORDINARIAS Y DE VACACIONES - AÑO 2012**

<u>NIVEL</u>	<u>PAGAS EXTRAORDINARIAS</u>		<u>PAGA DE VACACIONES</u>
	<u>JUNIO</u>	<u>DICIEMBRE</u>	
II	2.252,77	2.252,77	2.252,77
III	1.959,48	1.959,48	1.959,48
IV	1.953,99	1.953,99	1.953,99
V	1.863,52	1.863,52	1.863,52
VI	1.768,15	1.768,15	1.768,15
VII	1.696,09	1.696,09	1.696,09
VIII	1.648,57	1.648,57	1.648,57
IX	1.620,44	1.620,44	1.620,44
X	1.594,60	1.594,60	1.594,60
XI	1.593,88	1.593,88	1.593,88
XII	1.590,21	1.590,21	1.590,21
XIII	879,78	879,78	879,78
 <u>Jef. equipo</u>			
VIII	1.667,30	1.667,30	1.667,30
IX	1.637,88	1.637,88	1.637,88
X	1.613,32	1.613,32	1.613,32
XI	1.612,62	1.612,62	1.612,62
XII	1.608,28	1.608,28	1.608,28

CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN

- XIV Retribuciones referidas al 100% de la jornada de trabajo, según el salario del NIVEL IX de las Tablas del Convenio

Colectivos a los que se refiere el art. 19.4 del Convenio Provincial (excluido el 19.4.6)

1 ^{er} año	972,27	972,27	972,27
2 ^o año	1.134,31	1.134,31	1.134,31
3 ^{er} año	1.377,38	1.377,38	1.377,38

Colectivo a los que se refiere el art. 19.4.6 del Convenio Provincial

1 ^{er} año	1.539,42	1.539,42	1.539,42
2 ^o año	1.620,44	1.620,44	1.620,44

ANEXO III**TABLA DE PAGAS EXTRAORDINARIAS Y DE VACACIONES - AÑO 2013**

<u>NIVEL</u>	<u>PAGAS EXTRAORDINARIAS</u>		<u>PAGA DE VACACIONES</u>
	<u>JUNIO</u>	<u>DICIEMBRE</u>	
II	2.266,28	2.266,28	2.266,28
III	1.971,23	1.971,23	1.971,23
IV	1.965,71	1.965,71	1.965,71
V	1.874,70	1.874,70	1.874,70
VI	1.778,76	1.778,76	1.778,76
VII	1.706,27	1.706,27	1.706,27
VIII	1.658,46	1.658,46	1.658,46
IX	1.630,16	1.630,16	1.630,16
X	1.604,17	1.604,17	1.604,17
XI	1.603,44	1.603,44	1.603,44
XII	1.599,75	1.599,75	1.599,75
XIII	885,06	885,06	885,06
 <u>Jef. equipo</u>			
VIII	1.677,30	1.677,30	1.677,30
IX	1.647,71	1.647,71	1.647,71
X	1.623,00	1.623,00	1.623,00
XI	1.622,30	1.622,30	1.622,30
XII	1.617,93	1.617,93	1.617,93

CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN

- XIV Retribuciones referidas al 100% de la jornada de trabajo, según el salario del NIVEL IX de las Tablas del Convenio

Colectivos a los que se refiere el art. 19.4 del Convenio Provincial (excluido el 19.4.6)

1 ^{er} año	978,10	978,10	978,10
2 ^o año	1.141,12	1.141,12	1.141,12
3 ^{er} año	1.385,65	1.385,65	1.385,65

Colectivo a los que se refiere el art. 19.4.6 del Convenio Provincial

1 ^{er} año	1.548,67	1.548,67	1.548,67
2 ^o año	1.630,16	1.630,16	1.630,16

ANEXO IV
TABLA EN "EUROS" DE LA ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA AL 21-11-96 (DIARIA)

NIVEL	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
AÑOS												
2	0,72	0,63	0,62	0,60	0,58	0,55	0,54	0,53	0,52	0,52	0,52	0,27
3	1,08	0,94	0,93	0,90	0,87	0,83	0,81	0,79	0,78	0,78	0,78	-
4	1,44	1,26	1,25	1,20	1,15	1,11	1,08	1,06	1,05	1,05	1,05	-
5	1,66	1,45	1,45	1,39	1,34	1,28	1,26	1,23	1,21	1,21	1,21	-
6	1,89	1,66	1,65	1,58	1,53	1,45	1,43	1,39	1,38	1,38	1,38	-
7	2,13	1,86	1,85	1,77	1,71	1,63	1,60	1,56	1,55	1,55	1,55	-
8	2,36	2,06	2,06	1,96	1,90	1,80	1,78	1,73	1,72	1,72	1,72	-
9	2,58	2,26	2,25	2,15	2,07	1,99	1,94	1,91	1,88	1,88	1,88	-
10	2,81	2,46	2,45	2,34	2,26	2,16	2,12	2,07	2,05	2,05	2,05	-
11	3,04	2,66	2,66	2,54	2,45	2,34	2,29	2,24	2,22	2,22	2,22	-
12	3,28	2,86	2,85	2,73	2,63	2,51	2,46	2,41	2,39	2,39	2,39	-
13	3,50	3,07	3,06	2,92	2,82	2,69	2,64	2,58	2,55	2,55	2,55	-
14	3,73	3,26	3,26	3,11	2,99	2,87	2,80	2,75	2,72	2,72	2,72	-
15	3,96	3,46	3,46	3,31	3,18	3,05	2,98	2,92	2,88	2,88	2,88	-
16	4,20	3,67	3,66	3,50	3,37	3,22	3,15	3,09	3,05	3,05	3,05	-
17	4,42	3,86	3,86	3,68	3,55	3,40	3,32	3,26	3,22	3,22	3,22	-
18	4,66	4,07	4,06	3,88	3,74	3,57	3,50	3,47	3,39	3,39	3,39	-
19	4,89	4,27	4,26	4,07	3,91	3,76	3,66	3,60	3,55	3,55	3,55	-
20	5,11	4,47	4,46	4,26	4,10	3,93	3,83	3,77	3,72	3,72	3,72	-
21	5,34	4,67	4,66	4,45	4,29	4,10	4,01	3,94	3,89	3,89	3,89	-
22	5,58	4,87	4,86	4,65	4,47	4,28	4,18	4,10	4,06	4,06	4,06	-
23	5,81	5,07	5,06	4,83	4,66	4,45	4,36	4,27	4,23	4,23	4,23	-
24	6,03	5,28	5,26	5,02	4,83	4,64	4,52	4,45	4,39	4,39	4,39	-
25	6,26	5,48	5,46	5,22	5,02	4,81	4,69	4,62	4,56	4,56	4,56	-
26	6,49	5,68	5,66	5,41	5,20	4,99	4,87	4,78	4,72	4,72	4,72	-
27	6,73	5,88	5,86	5,60	5,39	5,16	5,04	4,95	4,89	4,89	4,89	-
28	6,95	6,08	6,06	5,79	5,58	5,34	5,22	5,12	5,06	5,06	5,06	-
29	7,18	6,28	6,26	5,99	5,75	5,52	5,38	5,29	5,22	5,22	5,22	-
30	7,41	6,48	6,46	6,18	5,94	5,70	5,55	5,46	5,39	5,39	5,39	-
31	7,64	6,68	6,67	6,37	6,12	5,87	5,73	5,63	5,56	5,56	5,56	-
32	7,87	6,88	6,86	6,56	6,31	6,05	5,90	5,80	5,73	5,73	5,73	-
33	8,10	7,09	7,07	6,75	6,50	6,22	6,08	5,97	5,90	5,90	5,90	-
34	8,33	7,28	7,27	6,94	6,67	6,41	6,24	6,14	6,06	6,06	6,06	-

NOTA.- Esta tabla es de aplicación, solo y exclusivamente, a los trabajadores que al 21 de Noviembre de 1996 tuvieran derecho al Complemento Personal de Antigüedad.

ANEXO V
TABLA EN "EUROS" DE LA ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA AL 21-11-96 PARA PAGAS EXTRAS DE
JUNIO Y DICIEMBRE Y PAGA DE VACACIONES
IMPORTE PARA CADA UNA DE LAS PAGAS

NIVEL	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
AÑOS												
2	35,05	30,63	30,33	29,45	28,27	27,09	26,50	25,92	25,62	25,62	25,62	13,25
3	52,71	45,94	45,65	43,88	42,41	40,64	39,76	38,87	38,43	38,43	34,43	-
4	70,38	61,55	61,26	58,60	56,54	54,19	53,01	51,83	51,24	51,24	51,24	-
5	81,58	71,27	70,97	68,03	65,55	62,85	61,43	60,14	59,43	59,43	59,43	-
6	92,77	81,28	80,99	77,45	74,56	71,51	69,85	68,44	67,61	67,61	67,61	-
7	104,25	91,00	90,70	86,58	83,57	80,17	78,27	76,75	75,80	75,80	75,80	-
8	115,44	101,01	100,72	96,01	92,58	88,83	86,69	85,06	83,99	83,99	83,99	-
9	126,63	110,73	110,44	105,43	101,60	97,48	95,12	93,36	92,18	92,18	92,18	-
10	137,82	120,45	120,15	114,85	110,61	106,14	103,54	101,66	100,36	100,36	100,36	-
11	149,01	130,46	130,17	124,28	119,62	114,80	111,96	109,97	108,55	108,55	108,55	-
12	160,50	140,18	139,89	133,70	128,63	123,46	120,38	118,27	116,73	116,73	116,73	-
13	171,69	150,19	149,90	143,13	137,64	132,12	128,80	126,58	124,92	124,92	124,92	-
14	182,88	159,91	159,62	152,55	146,66	140,77	137,24	134,88	133,11	133,11	133,11	-
15	194,07	169,63	169,34	161,97	155,67	149,43	145,66	143,19	141,30	141,30	141,30	-
16	205,56	179,64	179,35	171,40	164,68	158,09	154,08	151,49	149,48	149,48	149,48	-
17	216,75	189,36	189,07	180,53	173,69	166,75	162,50	159,80	157,67	157,67	157,67	-
18	228,23	199,37	199,08	189,95	182,70	175,41	170,92	168,10	165,86	165,86	165,86	-
19	239,43	209,09	226,83	199,37	191,72	184,06	179,35	176,40	174,05	174,05	174,05	-
20	250,62	219,10	218,52	208,80	200,73	192,72	187,77	184,71	182,23	182,23	182,23	-
21	261,81	228,82	228,23	218,22	210,28	201,38	196,19	193,02	190,42	190,42	190,42	-
22	273,29	238,84	238,25	227,35	218,74	210,04	204,61	201,32	198,60	198,60	198,60	-
23	284,48	248,55	247,97	236,77	227,75	218,70	213,03	209,63	206,79	206,79	206,79	-
24	295,67	258,57	257,68	246,20	236,77	227,35	221,46	217,93	214,98	214,98	214,98	-
25	306,86	268,29	267,40	273,65	245,78	236,01	229,88	226,23	223,17	223,17	223,17	-
26	318,06	278,30	277,42	265,05	254,79	244,67	238,30	234,54	231,35	231,35	231,35	-
27	359,54	288,02	287,13	274,47	263,80	253,33	246,72	242,84	239,54	239,54	239,54	-
28	340,73	298,03	297,15	283,89	272,81	261,99	255,14	251,15	247,73	247,73	247,73	-
29	351,92	307,75	306,86	293,32	281,83	270,64	263,57	259,45	255,92	255,92	255,92	-
30	363,11	317,47	316,58	302,74	290,84	279,30	271,99	267,76	264,10	264,10	264,10	-
31	374,30	327,48	326,60	312,17	299,85	287,96	280,41	276,06	272,29	272,29	272,29	-
32	385,79	337,20	336,31	321,30	308,86	296,62	288,83	284,37	280,47	280,47	280,47	-
33	396,98	347,21	346,33	330,72	317,87	305,28	297,25	292,67	288,66	288,66	288,66	-
34	408,17	356,93	356,05	340,14	326,89	313,93	305,69	300,97	296,85	296,85	296,85	-

NOTA.- Esta tabla es de aplicación, solo y exclusivamente, a los trabajadores que al 21 de Noviembre de 1996 tuvieran derecho al Complemento Personal de Antigüedad.

ANEXO VITABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS - AÑO 2012

<u>NIVEL</u>	(A)	<u>INCREMENTO ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA</u>
	<u>IMPORTE HORA EXTRA</u>	
II	16,74	Para el cálculo del valor de la Hora Extraordinaria de los trabajadores que al 21 de noviembre de 1996 tuvieron derecho al Complemento de Antigüedad, se aplicará la siguiente fórmula:
III	14,55	
IV	14,52	
V	13,84	HE = IHE + (AC x 0,659)
VI	13,25	donde:
VII	12,71	HE = Valor Hora Extra con antigüedad Consolidada
VIII	12,38	IHE = Importe Hora Extra (A)
IX	12,17	AC = Antigüedad Consolidada Diaria ANEXO IV
X	12,01	
XI	11,96	
XII	11,92	

ANEXO VITABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS - AÑO 2013

<u>NIVEL</u>	(A)	<u>INCREMENTO ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA</u>
	<u>IMPORTE HORA EXTRA</u>	
II	16,84	Para el cálculo del valor de la Hora Extraordinaria de los trabajadores que al 21 de noviembre de 1996 tuvieran derecho al Complemento de Antigüedad, se aplicará la siguiente fórmula: HE = IHE + (AC x 0,659)
III	14,63	
IV	14,61	
V	13,92	donde:
VI	13,33	HE = Valor Hora Extra con antigüedad Consolidada
VII	12,78	IHE = Importe Hora Extra (A)
VIII	12,46	AC = Antigüedad Consolidada Diaria ANEXO IV
IX	12,24	
X	12,08	
XI	12,03	
XII	11,99	

ANEXO VII

CONVENIO CONSTRUCCIÓN, OBRAS PÚBLICAS Y OFICIOS AUXILIARES - CALENDARIO LABORAL AÑO 2012 – PROVINCIA DE MÁLAGA

MESES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	Días labor.	horas trabajo	
ENERO	F	F	8	8	8	F	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	20	160	
FEBRERO	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	NL	FA	8	X	X	19	152	
MARZO	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	22	176	
ABRIL	D	7	6	6	F	F	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	S	D	NL	X	18	139	
MAYO	F	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	22	176	
JUNIO	8	S	D	8	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	X	21	168
JULIO	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	7	7	7	7	7	S	D	7	7	7	7	7	S	D	7	7	22	164	
AGOSTO	7	7	7	S	D	7	7	7	7	S	D	7	7	F	7	7	S	D	FL	7	7	7	7	7	S	D	7	7	7	7	7	21	147	
SEPTIEMBRE	S	D	8	8	8	8	8	S	D	FL	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	X	19	152
OCTUBRE	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	F	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	22	176	
NOVIEMBRE	F	NL	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	X	20	160	
DIEMBRE	S	D	8	8	8	F	8	F	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	NL	F	8	8	8	S	D	NL	17	136	
	S	NL	.= Sábado y No Laborable s/convenio														FA	.= Festivo Autonomía Andalucía.										243	1.906					
	D	F	.= Domingo y Festivos Nacional														FL	.= Fiesta Local - Málaga -Capital.										21	168					
																																222	1.738	

* Las diferentes localidades de la Provincia, adaptarán el calendario a sus propias Fiestas Locales.
 * Si alguna de las fiestas locales coincidiesen en sábado (S) o no laborable (NL), éstas pasarán al día posterior laborable.
 - El cómputo anual de la jornada se establece en 1.738 horas. Con carácter **exclusivo** para el 2012, se considerarán como no laborables, en toda la provincia, los siguientes días:
 27 de febrero 30 de abril 2 de noviembre 24 y 31 de diciembre
 - La jornada ordinaria semanal será de (40) horas, de lunes a viernes, con las siguientes excepciones:
 - **Jornada especial:** Semana Santa: jornada de (7) horas el Lunes Santo, jornada de (6) horas el Martes y Miércoles Santo.
 - **Jornada continuada:** Mes de Julio y Agosto: jornada de (7) horas desde el 16 de julio al 31 de agosto, ambos inclusive.

ANEXO VII

CONVENIO CONSTRUCCIÓN, OBRAS PÚBLICAS Y OFICIOS AUXILIARES - CALENDARIO LABORAL AÑO 2013 – PROVINCIA DE MÁLAGA

MESES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	Días labor.	horas trabajo	
ENERO	F	8	8	8	S	D	F	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	21	168	
FEBRERO	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	FA	X	X	X	19	152
MARZO	NL	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	7	7	F	F	S	D	18	142	
ABRIL	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	S	D	8	8	X	22	176	
MAYO	F	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	22	176	
JUNIO	S	D	8	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	FL	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	X	19	152
JULIO	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	7	7	7	7	7	S	D	7	7	7	23	176	
AGOSTO	7	7	S	D	7	7	7	7	S	D	7	7	7	F	NL	S	D	7	7	7	7	7	7	S	D	7	7	7	7	7	S	20	140	
SEPTIEMBRE	D	8	8	8	8	8	S	D	FL	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	S	D	8	X	20	160
OCTUBRE	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	F	D	8	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	23	184	
NOVIEMBRE	F	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	X	20	160
DIEMBRE	D	8	8	8	8	F	S	D	F	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	NL	NL	F	8	8	S	D	NL	NL	15	120	
	S	NL	.= Sábado y No Laborable s/convenio														FA	.= Festivo Autonomía Andalucía.										242	1.906					
	D	F	.= Domingo y Festivos Nacional														FL	.= Fiesta Local - Málaga -Capital.										21	168					
																																221	1.738	

* Las diferentes localidades de la Provincia, adaptarán el calendario a sus propias Fiestas Locales.
 * Si alguna de las fiestas locales coincidiesen en sábado (S) o no laborable (NL), éstas pasarán al día posterior laborable.
 - El cómputo anual de la jornada se establece en 1.738 horas. Con carácter **exclusivo** para el 2013, se considerarán como no laborables, en toda la provincia, los siguientes días:
 1 de marzo 16 de agosto 23-24 y 30-31 de diciembre
 - La jornada ordinaria semanal será de (40) horas, de lunes a viernes, con las siguientes excepciones:
 - **Jornada especial:** Semana Santa: jornada de (7) horas el Martes y Miércoles Santo.
 - **Jornada continuada:** Mes de Julio y Agosto: jornada de (7) horas desde el 22 de julio al 31 de agosto, ambos inclusive.

ANEXO VIII

(Modelo de recibo de finiquito de la relación 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 la empresa.....

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

En a de de
El Trabajador,

El trabajador (1).....usa de su derecho a que esté 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) SÍ o NO
Este documento tiene una validez de 15 días naturales a contar desde la fecha de su expedición.

Expedido por
Fecha de expedición.....

SELLO Y FIRMA

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

ANEXO IX

D..... con domicilio en

 que ha trabajado en la empresa.....
 desde el hasta el con la categoría de
 declaro que he recibido la cantidad de
 euros en concepto de cantidades a cuenta de la liquidación o
 salarios de tramitación que en su día puede fijarse en el acto previo de conciliación ante el Centro de Mediación,
 Arbitraje y Conciliación, y de no existir acuerdo, por el Juzgado de lo Social.

En, a de de

Recibí:

Firmado:.....

DNI/NIF:.....

ANEXO X

EMPRESA

TRABAJADOR

CATEGORÍA

De conformidad con lo estipulado en el artículo 24 del V Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2012-2016 vigente, suscrito con fecha de de, de común acuerdo con la empresa, el trabajador acepta prestar sus servicios en el centro de trabajo a partir del día de..... de.....

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

El trabajador,

La empresa,

ANEXO XI

**NOTIFICACIÓN DE SUBCONTRATA EN LA ACTIVIDAD DE
CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS**

La empresa....., con domicilio en
....., CIF o NIF, y código de cuenta de
cotización a la Seguridad Social....., notifica a la empresa
....., domiciliada en
....., y a la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad
Social de, que con fecha ha
subcontratado los trabajos de en la obra de
..... sita en
....., con la empresa
..... domiciliada
en, CIF o NIF, y código de
cuenta de cotización a la Seguridad Social, en la que, la últimamente citada
empresa, tiene previsto emplear un número aproximado de trabajadores por cuenta ajena, con las
categorías y especialidades de

.....

.....

.....

En, a de de

(Firma y Sello)

Firmado:

DNI/CIF:

Por triplicado

ANEXO XII

Composición de la comisión paritaria del convenio

Queda constituida por:

PRESIDENTA:

D.^a Violeta Aragón Correa

VOCALES:**TITULARES:**

Por *FECOMA-CC.OO.*

D. Doroteo Chaves Martínez

D. Francisco Díaz Mateo

Por *M.C.A.-U.G.T.*

D. Rafael Paniagua Montañez

D. Salvador Sánchez de Toro

Por *A.C.P. MÁLAGA*

D. Francisco Romero Pérez

D. Antonio Navas Pareja

D. Juan Manuel Pérez González

D. Alberto Arias Fernández

SUPLENTES:

Por *FECOMA-CC.OO.*

D. Juan Rueda Fernández

D.^a Souad Chbaral

Por *M.C.A.-U.G.T.*

D. José Rivas Burgos

D. José Manuel Pallares González.

Por *A.C.P. MÁLAGA*

D. Juan Moreno Moreno

D. Andrés Ortiz Rojano

1 3 2 5 0 / 1 3

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**JUZGADO DE LO SOCIAL****NÚM. 1 DE MÁLAGA**

Procedimiento número: 383-4/2012. Negociado: M.

De don Juan Ramón Moreta Lara y don Eduardo Martín Vázquez.

Abogado: Francisco Sánchez Luque.

Contra David Cabrera Rodríguez "Bistro Bar Pato Maralgo."

Edicto

Doña Magdalena Montserrat Quesada Enciso, Secretaria Judicial del Juzgado de lo Social número uno de Málaga

Hace saber: Que en virtud de proveído dictado en esta fecha en los autos número 383/2012, seguidos en este Juzgado a instancias de don Eduardo Martín Vázquez y don Juan Ramón Moreta Lara, se ha acordado citar a David Cabrera Rodríguez y Bistro Bar Pato Maralgo, como parte demandada, por tener ignorado paradero, para que comparezcan el próximo día 6 de febrero de 2014, a las 10:40 horas, para asistir a los actos de conciliación y juicio en su caso, que tendrán lugar en este Juzgado de lo Social, sito en calle Fiscal Luis Portero García, s/n, debiendo comparecer personalmente o por persona legalmente apoderada y con los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

Igualmente, se la cita para que, en el mismo día y hora, la referida parte realice prueba de confesión judicial, con la advertencia de que de no comparecer podrá ser tenida por confesa.

Se pone en conocimiento de dicha parte que tiene a su disposición, en la Secretaría de este Juzgado de lo Social, copia de la demanda presentada.

Y para que sirva de citación a David Cabrera Rodríguez y Bistro Bar Pato Maralgo, se expide la presente cédula de citación para su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia* y para su colocación en el tablón de anuncios.

En Málaga, a 23 de abril de 2013.

La Secretaria Judicial (firma ilegible).

1 4 8 0 7 / 1 3

**JUZGADO DE LO SOCIAL
NÚM. 2 DE MÁLAGA**

Procedimiento: Despidos/ceses en general 407/2013.

Negociado: T1.

Sobre resolución contrato.

De María Adela Barranco Villodres y Manuel Guerrero Gijón.

Contra: Alyousifi Adel Easa Husain, Alyousifi Abdullah Easa Husain, Alyusifi Aref Easa Husain, Alyousifi Sumila Lasa Husain, Alyuisif Sabihah Easa Husain, Alyuousifi Narjes Easa Husain y Alyuosifi Madeehah Easa Husain y Fondo de Garantía Salarial.

Edicto

Doña Mercedes Pérez Lisbona, Secretaria Judicial del Juzgado de lo Social número dos de Málaga,

Hace saber: Que en virtud de proveído dictado en esta fecha en los autos número 407/2013, seguidos en este Juzgado a instancias de María Adela Barranco Villodres y Manuel Guerrero Gijón, se ha acordado citar a Alyousifi Adel Easa Husain, Alyousifi Abdullah Easa Husain, Alyusifi Aref Easa Husain, Alyousifi Sumila Lasa Husain, Alyuisif Sabihah Easa Husain, Alyuousifi Narjes Easa Husain y Alyuosifi Madeehah Easa Husain, como parte demandada, por tener ignorado paradero, para que comparezcan el próximo día 23 de enero de 2014, a las 10:20 horas, para asistir a los actos de conciliación y juicio en su caso, que tendrán lugar en este Juzgado de lo Social, sito en calle Fiscal Luis Portero García, s/n, Ciudad de La Justicia Málaga debiendo comparecer personalmente o por persona legalmente apoderada y con los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

Igualmente, se la cita para que, en el mismo día y hora, la referida parte realice prueba de confesión judicial, con la advertencia de que de no comparecer podrá ser tenida por confesa.

Se pone en conocimiento de dicha parte que tiene a su disposición, en la Secretaría de este Juzgado de lo Social, copia de la demanda presentada.

Y para que sirva de citación a Alyousifi Adel Easa Husain, Alyousifi Abdullah Easa Husain, Alyusifi Aref Easa Husain, Alyousifi Sumila Lasa Husain, Alyuisif Sabihah Easa Husain, Alyuousifi Narjes Easa Husain y Alyuosifi Madeehah Easa Husain, se expide la presente cédula de citación para su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia* y para su colocación en el tablón de anuncios.

En Málaga, a 10 de octubre de 2013.

La Secretaria Judicial (firma ilegible).

1 4 8 0 8 / 1 3

**JUZGADO DE LO SOCIAL
NÚM. 2 DE MÁLAGA**

Procedimiento: Despido objetivo individual 1144/2012.

Sobre despido.