JUNTA DE ANDALUCIA

Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo
Delegación Territorial en Córdoba

Núm. 1.220/2014

Convenio o Acuerdo: Convenio Colectivo Provincial de Construcción y Obras Públicas de Córdoba
Expediente: 14/01/0018/2014
Fecha: 18/02/2014
Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación
Destinatario: Francisco Carmona Castejón
Código: 14000365011981

Visto el texto del Convenio Colectivo suscrito por la Comisión Negociadora del "Convenio Colectivo Provincia de Construcción y Obras Públicas de la Provincia de Córdoba", con vigencia desde el día 1 de enero de 2013 hasta el día 31 de diciembre de 2014, y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, el Decreto de la Presidenta 4/2013, de 9 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, el Decreto 149/2012, de 5 de junio, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

Acuerda

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

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

El Delegado Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo en Córdoba, José Ignacio Expósito Prats.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE CÓRDOBA PARA LAS INDUSTRIAS DE LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS 2013-2014

Capítulo I

Condiciones Generales

Artículo 1. Ámbito funcional

1. El presente Convenio Colectivo Provincial será de obligado cumplimiento en todas las actividades propias del sector de la Construcción, que son las siguientes:

a) Las dedicadas a la construcción y obras públicas.

b) La conservación y mantenimiento de infraestructuras.

c) Canteras, areneras, graveras y la explotación de tierras industriales.

d) Embarcaciones, artefactos flotantes y ferrocarriles auxiliares de obras y puertos.

e) El comercio de la construcción mayoritario y exclusivista.

2. Las actividades que integran el campo de aplicación de este Convenio son las previstas en el V Convenio General del Sector de la Construcción, las cuales se relacionan y detallan, a título enunciativo y no exhaustivo, en el Anexo I del presente.

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, 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 General del Sector de la Construcción, 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, trabajadores y trabajadoras de las actividades a que se refiere 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. Este personal es de libre designación por la empresa y su relación laboral se regirá por su contrato de trabajo y, en su caso, por la normativa especial que les resulte de aplicación.

No obstante, 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 Colectivo Provincial será de aplicación a todas las empresas que tengan centros de trabajo establecidos o que se establezcan en Córdoba y su provincia, o desarrollen su actividad en el referido ámbito, aunque las direcciones centrales o domicilios sociales de las mismas radiquen en otra provincia, y al personal que contraten.

Artículo 4. Ámbito material

El presente Convenio regula las condiciones generales de trabajo en todos los ámbitos de los artículos precedentes.

En materia de Clasificación Profesional se estará a lo dispuesto en el Acuerdo de revisión parcial del V Convenio General del Sector de la Construcción, publicado en el Boletín Oficial del Estado número 164, de fecha 10 de julio de 2013, así como a los Anexos X y XI que se adicionan al mismo sobre el nuevo modelo de clasificación profesional, cuyo entrada en vigor se producirá el 1 de enero de 2015. Hasta entonces se aplicará la tabla de niveles que figura en el Anexo X del presente Convenio.

Artículo 5. Vigencia

Este Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba. No obstante, los efectos económicos del mismo se producirán desde el día 1 de enero de 2013.

Artículo 6. Duración y prórroga: Procedimiento de denuncia

1. La duración del presente Convenio se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2014.

2. Cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio podrá solicitar por escrito a la otra la revisión del mismo con un mínimo de tres meses de antelación al vencimiento del plazo inicial o de cualquiera de sus prórrogas.

3. La parte que formule la denuncia deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada, respecto de las materias específicas cuya ne-

El documento ha sido firmado electrónicamente. Para verificar la firma visite la página http://www.dipucordoba.es/bop/verify

gociación corresponde al ámbito provincial de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 12, apartado 4, del V Convenio General del Sector de la Construcción. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral competente.

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

5. El plazo máximo para la negociación del nuevo Convenio, en su caso, será de nueve meses a partir del momento de expirar la vigencia del presente Convenio.

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

7. Para evitar el vacío normativo que en otro caso se produciría, una vez terminada su vigencia inicial o la de cualquiera de sus prórrogas continuará rigiendo en su totalidad, tanto en su contenido normativo como en el obligacional, hasta que sea sustituido por otro.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad y condiciones más beneficiosas

1. Las condiciones pactadas en este Convenio, que se consideran mínimas, constituyen un todo orgánico e indivisible, cualquiera que sea su naturaleza y contenido, quedando nulo y sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anule o invalide alguna de sus cláusulas. En tal supuesto, las partes se comprometen a reunirse dentro de los diez días hábiles siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado.

2. Si en el plazo de cuarenta y cinco días hábiles a partir de la fecha de 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.

3. Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores y las trabajadoras tengan reconocidas a título personal por las empresas al entrar en vigor el presente Convenio o cualquier otro de ámbito inferior, siempre y cuando fuesen más favorables consideradas en su conjunto y en cómputo anual, respecto a los conceptos cuantificables.

Artículo 8 Derecho supletorio

Las partes signatarias reconocen el principio de complementariedad del V Convenio General del Sector de la Construcción, cuyas disposiciones serán de aplicación directa en sus propios términos en todo lo no previsto en el presente Convenio, con el compromiso de no promover convenios colectivos de ámbito inferior que se opongan al mismo o contradigan sus prescripciones.

Capítulo II

Jornada, Vacaciones, Licencias

Artículo 9. Jornada de trabajo

1. La jornada ordinaria anual durante el período de vigencia del presente Convenio será de 1.738 horas efectivas de trabajo, siendo la jornada ordinaria semanal de 40 horas de trabajo efectivo, de lunes a viernes.

2. Se entiende como trabajo efectivo la presencia del personal contratado en su puesto de trabajo, y dedicado al mismo, desde el comienzo hasta el final de la jornada ordinaria. Por tanto, en ningún caso tendrá la consideración de trabajo efectivo los períodos de descanso que durante la jornada ordinaria la empresa pacte con los trabajadores y trabajadoras para el consumo del bocadillo.

3. Durante 2013 la jornada ordinaria anual de trabajo se distribuirá conforme a lo acordado por la Comisión Negociadora en el Acta de fecha 23 de enero de 2013.

4. Para 2014 la jornada ordinaria anual de trabajo se distribuirá conforme se expresa en el cuadro calendario que se acompaña a este Convenio como Anexo II, formando parte integrante del mismo, y ello sin perjuicio de la facultad que el artículo 68, apartado 4, del V Convenio General del Sector de la Construcción confiere a las empresas de establecer, de acuerdo con la representación legal de los trabajadores, su propio calendario. Este cuadro calendario ha sido confeccionado teniendo en cuenta la feria del Municipio de Córdoba, 31 de mayo, y sus fiestas locales, 8 de septiembre y 24 de octubre, por lo que se deberá observar igual régimen en los demás Municipios de la provincia teniendo en cuenta sus ferias y fiestas locales respectivas.

En aquellos Municipios de la provincia en los que uno de los días de su feria principal coincida con la fiesta local, o con uno de los días que se declaren como no laborables, la jornada semanal de trabajo efectivo será de 24 horas. Caso de que la fiesta local coincida en sábado, la jornada semanal de trabajo efectivo será de 32 horas.

5. Con carácter exclusivo para el año 2014, los días 24 y 31 de diciembre tendrán la consideración de no laborable. Asimismo, se establece una jornada continuada de siete horas diarias durante el período comprendido entre el día 23 de junio hasta el día 29 de agosto, ambos inclusive, con la recomendación de que su inicio tenga lugar no más tarde de las siete horas de la mañana. No obstante, las empresas, de común acuerdo con la representación legal de los trabajadores y de las trabajadoras, podrán pactar otro régimen distinto.

6. Las empresas que tengan adscritos trabajadores o trabajadoras en oficinas de venta podrán pactar con sus representantes legales, ó, en su defecto, con aquellos, una distribución de la jornada distinta de la que se expresa en el cuadro calendario pactado, pudiendo contemplar su distribución de lunes a sábado y respetando el límite de horas efectivas de trabajo fijado en cómputo semanal y anual.

7. Para 2015 las partes acuerdan confeccionar el cuadro calendario que ha de regir para dicho año antes de que finalice el mes de noviembre, teniendo en cuenta que los días 24 y 31 de diciembre tendrán la consideración de no laborable y que durante la Feria del Municipio de Córdoba, así como en los demás Municipios de la Provincia, deberá observarse igual régimen que el pactado para 2014 para sus ferias respectivas.

Asimismo, en lo sucesivo la jornada continuada se iniciará no más tarde del primer día laborable del mes de julio.

Artículo 10. Jornadas especiales

Se exceptúan de la aplicación del régimen de jornada ordinaria de trabajo previsto con carácter general en este Convenio, las actividades siguientes:

a) La jornada de los porteros, guardas y vigilantes, será de 72 horas semanales, remunerándose a prorrata de su salario base las que excedan de la jornada ordinaria establecida, con carácter general, en el presente Convenio.

b) Los trabajos de limpieza de atarjeas, alcantarillas y colectores, siempre que no sea a cielo abierto, así como los trabajos en pozos con profundidad superior a cinco metros, o en túneles de ensanche o avance de una longitud superior a 7 metros, la jornada ordinaria semanal de trabajo no podrá ser superior a treinta y

El documento ha sido firmado electrónicamente. Para verificar la firma visite la página http://www.dipucordoba.es/bop/verify

cinco horas, sin que su distribución diaria pueda en ningún caso exceder de seis horas.

Artículo 11. Recuperación de horas no trabajadas

1. En los supuestos de interrupción de la actividad debido a causas de fuerza mayor, accidentes atmosféricos, inclemencias del tiempo, falta de suministros o cualquier otra causa no imputable a la empresa, el personal contratado vendrá obligado a recuperar el 70 por ciento de las horas no trabajadas, 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.

El personal contratado vendrá obligado a presentarse en el lugar de trabajo a la hora de costumbre para el comienzo de la jornada, salvo indicación expresa del Jefe o Encargado de la Obra en sentido contrario.

2. En el supuesto de que la 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 General del Sector.

3. En los supuestos de interrupción de la actividad por las causas previstas en el apartado primero, la empresa abonará al personal contratado el salario correspondiente a las horas perdidas por tal motivo.

4. Las horas no trabajadas por interrupción de la actividad no podrán sustituirse por vacaciones.

Artículo 12. Prolongación de la jornada

La jornada del personal contratado con funciones de mantenimiento y reparación de instalaciones o maquinaria, necesarias para la reanudación o continuidad del proceso productivo, así como del 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 13. Permisos y licencias

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

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

En el supuesto de que, por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo público, el trabajador o trabajadora 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 o de la trabajadora a la situación de excedencia forzosa, con todos los efectos inherentes a la misma.

3. En el caso de trabajadores y trabajadoras extranjeros no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España el permiso por nacimiento, adopción de hijo, fallecimiento del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, será de seis días naturales siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento. Dicho permiso podrá ampliarse hasta ocho días naturales con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los seis días antes señalados.

4. 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. 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.

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

El ejercicio de este derecho por parte del trabajador o de la trabajadora durante los primeros nueve meses de vida del menor, es incompatible con el previsto en el apartado 4 del presente artículo.

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más trabajadores o trabajadoras 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.

6. En caso de uniones de convivencia no matrimoniales o parejas de hecho, ya sean homosexuales o heterosexuales, los trabajadores disfrutarán del mismo régimen de licencias y permisos retribuidos fijado en el Anexo III, debiendo acreditar la unión de convivencia mediante certificación expedida por el registro público en que figure inscrita la misma.

Artículo 14. Vacaciones

1. El personal afectado por el presente Convenio, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidos de treinta días naturales de duración, de los que veintiún días serán laborables, pudiéndose distribuir éstos en períodos 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 se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante dicho año.

3. El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante, el personal contratado que cese durante el transcurso del año tendrá derecho al abono del salario

El documento ha sido firmado electrónicamente. Para verificar la firma visite la página http://www.dipucordoba.es/bop/verify

correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa.

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

5. Cuando el período de vacaciones fijado por 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, 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. Una vez iniciado el disfrute del período reglamentario de vacaciones, si sobreviene la situación de incapacidad temporal, la duración de la misma se computará como días de vacación sin perjuicio del derecho del trabajador o de la trabajadora a percibir la diferencia entre la retribución correspondiente a vacaciones y la prestación de incapacidad temporal.

Si la incapacidad temporal se produjera después de pactada la fecha de inicio para el disfrute individual de las vacaciones y antes de llegar dicha fecha, el trabajador o la trabajadora mantendrá el derecho a disfrutar las vacaciones aunque haya terminado el año natural, acordándose un nuevo período de disfrute después de producida el alta de la incapacidad temporal, siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

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

7. Dado que el derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica, y que el período que corresponda a cada trabajador o trabajadora debe disfrutarse en su totalidad dentro del año natural, las empresas, de común acuerdo con la representación legal de los trabajadores y de las trabajadoras o, en su defecto, con los propios trabajadores, establecerá el calendario de vacaciones, que deberá contemplar los distintos períodos para su disfrute teniendo en cuenta la organización y programación de los trabajos, las necesidades productivas de la empresa, y que cualquier período del año es hábil para el disfrute de las vacaciones.

Si llegado el día 1 de octubre la empresa no ha comunicado el período de vacaciones al personal contratado, éste queda facultado para iniciar su disfrute previa comunicación escrita a la empresa, en el modelo que se acompaña como Anexo IV, de la fecha de inicio con una antelación de siete días, debiendo ésta acusar recibo de la misma.

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

9. La retribución de las vacaciones consistirá en la cantidad fija que se establece en el Anexo VII del presente Convenio, a la que se adicionará únicamente la antigüedad consolidada que corresponda sobre treinta días.

Artículo 15. Trabajos nocturnos

1. El personal contratado que trabaje entre las veintidós horas y las seis de la mañana, percibirá un plus de trabajo nocturno equivalente al 25 por 100 del salario base de su categoría, salvo que la retribución salarial se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

2. Si el tiempo trabajado en el período 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.

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

Capítulo III

Condiciones Generales de Ingreso

Artículo 16. Ingreso en el trabajo

1. La admisión del personal contratado 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 o de la trabajadora. Se entenderán nulos y sin efectos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales de las empresas que supongan una discriminación desfavorable o adversa por circunstancias de orientación sexual, origen, raza, condición social, o por cualesquiera otras de las previstas en el artículo 17.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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 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 y trabajadoras, si la hubiere, y, en todo caso, entregará una copia completa del contrato al trabajador o trabajadora contratado.

4. Se prohíbe emplear a menores de 18 años para la ejecución de trabajos en las obras, sin perjuicio de lo establecido en relación con el contrato para la formación.

5. La acreditación de la categoría profesional por la Tarjeta Profesional de la Construcción en ningún caso obliga a la empresa a la contratación del trabajador o de la trabajadora con esa categoría.

Artículo 17. Pruebas de aptitud

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

2. El trabajador y la trabajadora, 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 personal contratado deberá aportar la documentación necesaria para la formalización del contrato de trabajo.

Artículo 18. Vigilancia y control de salud

1. Sin perjuicio de cuantas obligaciones y criterios se establecen en cuanto a la vigilancia y control de la salud en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos

El documento ha sido firmado electrónicamente. Para verificar la firma visite la página http://www.dipucordoba.es/bop/verify

Laborales, las partes acuerdan las disposiciones contenidas en los apartados siguientes.

2. La empresa garantizará al personal contratado 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. Los reconocimientos periódicos posteriores al de admisión serán de libre aceptación por el personal contratado si bien, y 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 y trabajadoras, 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 y trabajadoras o para verificar si el estado de salud del trabajador o de la trabajadora puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa.

4. En ningún caso los costes de estos reconocimientos médicos podrán ser a cargo del personal contratado, 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 19. Período de prueba

1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba que, para cada uno de los Niveles que se contemplan en el Anexo V del presente Convenio, no 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 (Niveles VI y VII): un mes.

• Resto de Personal (Niveles VIII al XIV): quince días naturales.

2. Durante el período de prueba el personal contratado 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 período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de permanencia en la empresa.

4. Los titulares de la Tarjeta Profesional de la Construcción expedida por la Fundación Laboral de la Construcción, con contrato fijo de obra u otra modalidad de contrato temporal, estarán exentos del 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. A tal efecto, en el momento de formalizar el contrato la empresa deberá comprobar si el trabajador o la trabajadora es titular de la Tarjeta Profesional y, en su caso, hacer constar dicha circunstancia en el propio contrato.

Capítulo IV
Contratación

Artículo 20. Contratación

El ingreso al trabajo, que podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, disposiciones complementarias y en el presente Convenio, será para un puesto de trabajo concreto. Éste viene determinado por las tareas o funciones que desempeñe el trabajador o trabajadora, la categoría profesional que le corresponda dentro de la clasificación vigente y por el centro de trabajo donde desempeñe la actividad, de manera que cualquier modificación en alguno de los factores anteriores constituye un cambio de puesto de trabajo.

Artículo 21. Contrato de fijo de plantilla

Este contrato es el que conciertan un empresario y un trabajador o trabajadora para la prestación laboral de éste en la empresa por tiempo indefinido. Esta será la modalidad normal de contratación a realizar por empresarios, trabajadores y trabajadoras en todos los centros de trabajo de carácter permanente.

Artículo 22. 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 Estatuto de los Trabajadores.

De acuerdo con ello la indicada adaptación se realiza mediante el presente contrato que, además de los restantes caracteres que contiene, regulan de forma específica el artículo 15.1.a) y 5 y el artículo 49.c) del Estatuto de los Trabajadores 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 de 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 Estatuto de los Trabajadores, continuando manteniendo los trabajadores y trabajadoras la condición de “fijos de obra”, tanto en estos casos como en los supuestos de sucesión empresarial del 44 del Estatuto de los Trabajadores o de subrogación regulados en el artículo 27 del V Convenio General del Sector.

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 período 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 VI 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 Estatuto de los Trabajadores, como en el apartado 5, continuando manteniendo los trabajadores y trabajadoras, 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

El documento ha sido firmado electrónicamente. Para verificar la firma visite la página http://www.dipucordoba.es/bop/verify

mejorando la seguridad y salud en el trabajo así como la formación de los trabajadores y trabajadoras, y conforme a lo establecido en el apartado 2 de la Disposición Adicional Primera de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, 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 General del Sector de la Construcción, y por tanto no será de aplicación lo dispuesto en el párrafo 5º del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

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 período y durante el plazo establecido en el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores, 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 General del Sector.

La indicada adquisición de condición tampoco operará en el supuesto de producirse bien la sucesión empresarial establecida en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores o la subrogación recogida en el artículo 27 del V Convenio General del Sector de la Construcción.

6. El cese de los trabajadores y trabajadoras 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 o trabajadora 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 35/2010, de 17 de septiembre, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral y en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, se establece una indemnización por cese del 7 por ciento calculada sobre el total de las retribuciones salariales devengadas durante la vigencia del contrato. También tendrá derecho a percibir dicha indemnización el trabajador o trabajadora cuando la duración del contrato sea inferior al plazo establecido como período de prueba en el artículo 19 del presente Convenio, siempre que el cese se produzca por terminación de los trabajos o de los servicios contratados.

Artículo 23. Otras modalidades de contratación

1. Los trabajadores y trabajadoras que formalicen contratos de duración determinada, por circunstancias de la producción o por interinidad, tendrán derecho, una vez finalizado el contrato correspondiente por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización de carácter no salarial por cese del 7% calculada sobre el total de las retribuciones devengadas durante la vigencia del contrato, a excepción de los pluses extrasalariales.

2. También podrá concertarse el contrato de duración determinada previsto en el apartado 1.b) del artículo 15 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, cuya duración máxima será de doce meses en un período de dieciocho meses, computándose dicha duración desde que se produzca la causa que justifique 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 el presente Convenio podrán concertar con Empresas de Trabajo Temporal contratos de puesta a disposición, siempre que no tengan por objeto alguna de las ocupaciones, puestos de trabajo o tareas que expresamente se determinan en el Anexo VII del V Convenio General del Sector de la Construcción, 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 disposiciones previstas en el artículo 25, apartado 3, del V Convenio General del Sector de la Construcción, debiendo los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias percibir las retribuciones económicas, fijas o variables, establecidas en el presente Convenio para el puesto de trabajo a desarrollar. Deberá incluir, en todo caso, la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones, siendo responsabilidad de la empresa usuaria la cuantificación de las percepciones finales del trabajador. 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.

Cuando el contrato se haya concertado por tiempo determinado el trabajador tendrá derecho, además, a recibir una indemnización económica a la finalización del contrato de puesta a disposición equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar una indemnización por cese del 7 por ciento 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.

Artículo 24. Contrato para la Formación

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, por el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la for-

El documento ha sido firmado electrónicamente. Para verificar la firma visite la página http://www.dipucordoba.es/bop/verify

mación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación dual, y 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 y trabajadoras 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 y trabajadoras 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. No obstante, se podrá celebrar con trabajadores y trabajadoras menores de 30 años hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15 por ciento.

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

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

f) La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de dos, si bien podrá prorrogarse por doce meses más para los contratos a los que se refieren los apartados c) y e) precedente, o cuando ello sea necesario en atención a las necesidades del proceso formativo del trabajador o trabajadora 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 y trabajadoras que no haya obtenido el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria deberá permitir la obtención de dicho título.

Cuando se celebre por un plazo inferior al máximo, 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 o trabajadora 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 o trabajadora 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 o trabajadora 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 o trabajadora 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 o trabajadora 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 o trabajadora en formación, que deberá ser aquella que por su oficio o puesto cualificado desarrolle su actividad auxiliada por éste y que cuente con la cualificación o experiencia profesional adecuada. El propio empresario podrá asumir esta tarea, siempre que desarrolle su actividad profesional en la misma obra que el trabajador en formación.

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

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

1 er año: 60 por 100

2º año: 70 por 100

3 er año: 85 por 100

• Colectivos de las letras d) de este artículo:

1 er año: 95 por 100

2º año: 100 por 100

j) Asimismo, los contratados en formación tendrán derecho al plus extrasalarial previsto en el artículo 45 del presente Convenio y en igual cuantía que el señalado para el resto de los trabajadores y trabajadoras.

k) Con carácter general, la suspensión del contrato en virtud de las causas previstas en los artículos 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores 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

El documento ha sido firmado electrónicamente. Para verificar la firma visite la página http://www.dipucordoba.es/bop/verify

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 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 o trabajadora contratado para la formación tendrá derecho a una indemnización por cese del 4,5 por cien calculado sobre los conceptos salariales de las tablas del presente Convenio devengados durante la vigencia del contrato, determinados conforme a los criterios establecidos en la letra i) de este artículo.

Artículo 25. Trabajador o trabajadora autónomo

Se entenderá por trabajador o trabajadora autónomo la persona física que realiza de forma personal y directa una actividad profesional, sin sujeción a un contrato de trabajo, y que asume contractualmente ante el promotor, el contratista o el subcontratista el compromiso de realizar determinadas partes o instalaciones de una obra. Caso de que emplee en la obra a trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena, tendrá la consideración de contratista o subcontratista a los efectos prevenidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en la Ley reguladora de la Subcontratación en el Sector de Construcción.

Artículo 26. Subcontratación

1. Las empresas que subcontraten con otras la ejecución de obras o servicios, responderán ante los trabajadores y trabajadoras de las empresas subcontratistas en los términos establecidos en el artículo 42 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la Subcontratación del Sector de la Construcción, quedando referido el límite de responsabilidad de dicha disposición a las obligaciones de naturaleza salarial y cotizaciones a la Seguridad Social derivadas del presente Convenio, o a las derivadas de su contrato de trabajo si fueran superiores.

2. Asimismo, se extenderá la responsabilidad a la indemnización de naturaleza no salarial por muerte, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta o total derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional pactada en el artículo 48 del presente Convenio, quedando limitado el ámbito de esta responsabilidad exclusivamente respecto de los trabajadores y trabajadoras de las empresas subcontratadas obligadas por el presente Convenio.

Artículo 27. Subrogación de personal en contratas de mantenimiento de carreteras o vías férreas

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

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

2. En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión o cesión de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trata, el personal de la empresa saliente adscrito a dicha contrata pasará a adscribirse a la nueva empresa o entidad que vaya a realizar la actividad objeto de la contrata, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida.

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

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

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

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

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

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

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

4. Al objeto de garantizar la transparencia en el proceso de licitación, la empresa o entidad en la que se extinga o concluya el contrato, en el momento de iniciarse el procedimiento estará obligada a tener a disposición de las empresas licitadoras la relación de todo el personal objeto de la posible subrogación en la que se especifique, nombre y apellidos, documento nacional de identidad, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación, fecha de disfrute de vacaciones y retribuciones que, por cualesquiera conceptos, vinieran percibiendo, especificando los mismos y sus importes.

El documento ha sido firmado electrónicamente. Para verificar la firma visite la página http://www.dipucordoba.es/bop/verify

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

a) Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social y primas de accidentes de trabajo de todo el personal contratado cuya subrogación se pretende o corresponda.

b) Fotocopia de las cuatro últimas nóminas o recibos de salarios mensuales del personal afectado por la subrogación.

c) Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización de la Seguridad Social de los últimos cuatro meses, en los que figure el personal afectado.

d) Fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social del personal afectado.

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

f) Fotocopia de los contratos de trabajo que tengan suscritos el personal afectado.

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

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

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

6. En el supuesto de que una o varias contratas cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán a estar adscritos al nuevo titular aquellos trabajadores y trabajadoras que cumplan con los requisitos previstos en el apartado 3 de este artículo referidos a la anterior contrata, y respecto de los que la empresa o empresas salientes hubieran cumplido con las obligaciones establecidas en el apartado 5 del mismo.

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

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

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

Capítulo V

Ordenación y Prestación del Trabajo

Artículo 28. Ordenación del trabajo

La ordenación del trabajo es facultad del empresario o persona en quien éste delegue, que debe ejercerse con sujeción a lo establecido en el presente Convenio y demás normas aplicables.

Las empresas deberán preservar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al trabajo, la formación y promoción profesional, retribuciones y ambiente laboral. Asimismo, deberán preservar que el ambiente de trabajo sea el adecuado, libre de comportamientos no deseables que tengan connotación sexual, adoptando para ello las medidas oportunas, incluso la apertura de expedientes disciplinarios internos, sin perjuicio de las acciones legales previstas en la normativa aplicable.

A tal efecto, de definen los conceptos de acoso sexual y acoso moral. Así, se considera acoso sexual la conducta de naturaleza sexual verbal, no verbal o física, con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

El acoso moral es toda conducta gestual, verbal, comportamientos o actitud que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produce en el marco de la empresa, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y poniendo en peligro su empleo. Cuando este tipo de comportamientos tenga relación o como causa el sexo de una persona, constituirá acoso moral por razón de género.

En el régimen disciplinario del presente Convenio se considerará al acoso como una falta muy grave.

El trabajador y trabajadora deberán cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordenen dentro del general cometido de su competencia profesional. Entre ellas están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el desempeño de su cometido principal, o el cuidado y limpieza de las máquinas, herramientas y puesto de trabajo que estén a su cargo durante la jornada laboral, así como cumplir con todas las instrucciones referentes a prevención de riesgos laborales.

Artículo 29. Prestación del trabajo

1. La prestación de trabajo vendrá determinada por lo convenido al respecto en el contrato. La clase y extensión de la prestación será la que marquen las leyes, el presente Convenio, el V Convenio General del Sector de la Construcción, las órdenes e

El documento ha sido firmado electrónicamente. Para verificar la firma visite la página http://www.dipucordoba.es/bop/verify

instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas y, en su defecto, los usos y costumbres.

2. Normalmente, sólo se prestará el trabajo corriente. No obstante, temporalmente y por necesidad urgente de prevenir males o de remediar accidentes o daños sufridos, deberá el trabajador o trabajadora prestar mayor trabajo u otro distinto del acordado, con obligación por parte del empresario de indemnizarle de acuerdo con la normativa aplicable al respecto.

3. El empresario deberá guardar la consideración debida a la dignidad humana del personal contratado, así como tener en cuenta la capacidad real de los trabajadores y trabajadoras disminuidos, que, en su caso, le presten sus servicios, al adoptar y aplicar medidas de control y vigilancia del cumplimiento de la prestación de trabajo.

4. El personal contratado deberá dar cuenta inmediata a sus jefes directos de los entorpecimientos que observe en la realización de su trabajo, así como de las faltas o defectos que advierta en los útiles, máquinas, herramientas o instalaciones relacionadas con su cometido, que, a su vez, deberá mantener en estado de funcionamiento y utilización en lo que de él dependa.

5. Fuera de los centros de trabajo o de la jornada laboral, queda prohibida, salvo expresa autorización del empresario o de quienes le representen, la utilización de máquinas, herramientas, aparatos, instalaciones o locales de trabajo, así como el uso de máquinas útiles o aparatos propios en los trabajos encomendados.

6. El empresario está obligado a facilitar al personal contratado cuantos medios sean precisos para la adecuada realización de su cometido. Asimismo, para la debida eficacia de la política de prevención de riesgos en el trabajo, los trabajadores y trabajadoras vienen obligados a utilizar los medios de protección que gratuitamente les facilite el empresario en cumplimiento de la normativa reguladora correspondiente, así como atenerse a las instrucciones e información que la empresa les comunique oportunamente, y a lo establecido en el Libro II del V Convenio General del Sector.

Artículo 30. Protección frente a los riesgos laborales

1. Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, debiendo la empresa garantizar la protección del personal contratado a su servicio en todos los aspectos relacionados con la seguridad y salud.

2. En cumplimiento del citado deber de protección, la empresa deberá disponer lo necesario para la adopción de las medidas de prevención previstas en la normativa legal aplicable. A tal efecto, la empresa deberá:

a) Proporcionar de manera gratuita a sus trabajadores y trabajadoras los equipos de protección individual adecuados para el desempeño de los servicios y trabajos contratados.

b) Facilitar a sus trabajadores y trabajadoras la formación e información suficiente acerca de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo y de las medidas de prevención que deben adoptar durante su ejecución.

c) Abstenerse de exigir a los trabajadores y trabajadoras que realicen los trabajos encomendados en los supuestos de peligro grave e inminente para su seguridad y salud. En estos supuestos los trabajadores y trabajadoras afectados podrán interrumpir o no iniciar, en su caso, los trabajos mientras persista el peligro o no se adopten las medidas de protección adecuadas, sin que puedan sufrir perjuicio alguno derivado de la adopción de dicha medida, salvo que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave.

d) En los supuestos en que se anuncien por los organismos competentes temperaturas que puedan provocar situaciones de riesgo por la intensidad del calor y la exposición de los trabajadores/as a la radiación solar, las empresas deberán organizar el trabajo, coordinar las tareas y adecuar el horario de trabajo, de forma que se reduzca el tiempo de exposición, disponiendo que aquellos trabajos que requieran más esfuerzo se ejecuten en las horas de menos calor.

3. Asimismo, corresponde a cada trabajador y trabajadora cumplir las medidas de prevención que en cada momento se adopten por la empresa, y velar por su propia seguridad y salud y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus acciones y omisiones. En particular, deberán:

a) Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por la empresa.

b) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, a los trabajadores y trabajadoras designados para realizar actividades de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.

c) Cooperar con la empresa para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud.

Artículo 31. Productividad en el trabajo

La productividad es un bien constitucionalmente protegido, cuya mejora constituye un deber básico de los trabajadores y trabajadoras, debiendo colaborar los representantes legales de éstos con la dirección de la empresa en orden a conseguir su incremento. Hasta tanto se lleve a cabo lo previsto en el artículo 41 del V Convenio General del Sector de la Construcción, regirán las tablas de rendimiento publicadas en el Boletín Oficial de la Provincia número 20, y sucesivos, de fecha 24 de enero del año 1980.

Las retribuciones pactadas en este Convenio se han establecido sobre la base y como contraprestación a una productividad normal y correcta en el trabajo. Dicha productividad se evaluará de acuerdo con las tablas de rendimiento vigentes, así como aquellas que en lo sucesivo se aprueben.

Para la aplicación de las referidas Tablas de Rendimiento se establecen las condiciones siguientes:

1ª. Las Tablas de Rendimiento sólo se aplicarán en los centros de trabajo que tengan Comité de Seguridad y Salud, o, en su defecto, Delegados de Prevención y representantes de los trabajadores y trabajadoras, siempre que la ley exija la existencia de dichos órganos.

En aquéllas empresas o centros de trabajo donde la ley no exija la elección de representantes de los trabajadores y trabajadoras, por no existir el mínimo de plantilla requerido, el personal podrá solicitar la colaboración de cualquier trabajador o trabajadora del centro a los solos efectos de discrepancias en la aplicación de las Tablas de Rendimiento.

2ª. Cuando se decida verificar el cumplimiento de las tablas de rendimiento, la empresa deberá entregar al trabajador o trabajadora sujeto a tal verificación un parte de trabajo, en el que deberá figurar el nombre del trabajador, la fecha, especificación de la unidad de que se trate y, en su caso, el número de trabajadores y trabajadoras implicados en la ejecución de la misma, así como sus categorías y un apartado para observaciones.

Con carácter general, y salvo pacto en contrario, dentro de la jornada laboral el parte de trabajo será cumplimentado por un mando intermedio, y firmado por el trabajador o trabajadora en caso de conformidad, debiendo facilitársele copia del mismo.

El documento ha sido firmado electrónicamente. Para verificar la firma visite la página http://www.dipucordoba.es/bop/verify

3ª. Caso de discrepancia respecto a la aplicación de cualquiera de las unidades contenidas en las tablas de rendimiento, de disconformidad por error aritmético en la medición o falta de condiciones objetivas en que deba realizarse, se observará el procedimiento siguiente:

a) El trabajador o trabajadora podrá formular directamente al superior receptor del parte, las alegaciones que estime conveniente en el mismo momento en que suscite la discrepancia, o bien al inicio de la jornada siguiente. De no plantearse la reclamación se entenderá que ambas partes son conformes con los extremos que se contienen en el parte de trabajo.

b) De mantenerse la discrepancia el trabajador o trabajadora podrá, acompañado de un representante de los trabajadores y trabajadoras, o de otro trabajador o trabajadora libremente elegido, junto con el mando intermedio, acudir al mando superior. En este caso, el parte de trabajo será firmado por el representante, o por el trabajador designado o trabajadora, y, ambas partes, podrán hacer las alegaciones u observaciones que consideren oportunas. El plazo máximo para hacer las alegaciones coincidirá con la finalización de la jornada laboral inmediata siguiente.

De no plantearse reclamación ninguna en este plazo se presumirá la conformidad del trabajador o trabajadora con lo consignado en el parte de trabajo, y siempre que conste en su poder una copia del mismo.

4ª. El cómputo de la medición será semanal y referido a cada día laborable. No obstante, para que la falta de rendimiento pueda ser considerada a efectos disciplinarios deberá producirse durante dos o más semanas.

5ª. Las Tablas de Rendimiento aprobadas sólo podrán ser modificadas o revisadas cuando los cambios tecnológicos, las variaciones de las condiciones objetivas, o de los métodos operativos, lo hagan necesario.

Empresas, trabajadores y trabajadoras se comprometen a notificar a la Comisión Paritaria del Convenio las incidencias, incluidas las medidas disciplinarias, que se originen con motivo de la aplicación de las tablas de rendimiento.

6ª. Dado que con anterioridad a la entrada en vigor del V Convenio General del Sector de la Construcción, las partes signatarias regularon las condiciones de trabajo y económicas de los trabajos propios de las especialidades de yeso, escayola, alicatado y solado, cuando estos se ejecuten bajo el sistema de “trabajo por unidad de obra” o “a mayor rendimiento”, éstas se comprometen a no regular dicho sistema de trabajo respecto de cualesquiera otros oficios propios de las actividades del sector de construcción que integran el campo de aplicación del Convenio General del Sector vigente. Y ello hasta tanto la Comisión Sectorial de Productividad prevista en el artículo 41 del V Convenio General del Sector de la Construcción, o la que, en su caso, se constituya en el ámbito autonómico, no elaboren y aprueben las Tablas de Rendimientos Normales.

Artículo 32. Ropa y herramientas: uso y cuidado

Las empresas deberán poner a disposición de los trabajadores y trabajadoras la ropa y herramientas necesarias para el desempeño de su trabajo, siendo aquellos responsables del buen uso, mantenimiento y conservación de los mismos durante el período de tiempo que duren los trabajos para los que sean contratados, pudiendo exigirles las empresas las oportunas responsabilidades en caso de que no observen la diligencia debida.

En ningún caso tendrán la consideración de ropa de trabajo los equipos de protección individual.

Capítulo VI
Condiciones Económicas

Artículo 33. Conceptos retributivos

1. Las retribuciones del personal afectado por éste Convenio estarán compuestas de los siguientes conceptos:

a) Salario base.

b) Gratificaciones extraordinarias.

c) Pluses salariales.

d) Pluses extrasalariales.

2. En el concepto de gratificaciones extraordinarias se entiende incluida la retribución de vacaciones.

3. En pluses salariales se consideran incluidos todos los complementos que constituyan contraprestación directa del trabajo y no compensación de gastos originados por asistir o realizar el trabajo. Se devengarán durante los días efectivamente trabajados.

4. En pluses extrasalariales se consideran incluidos los conceptos indemnizatorios de gastos originados al personal contratado por la prestación de su trabajo, tales como distancia, transporte, recorrido, herramienta, ropa de trabajo, etcétera.

5. El incremento económico de las citadas retribuciones para 2013 es del 0,6%, que se ha aplicado sobre las de 2012.

Artículo 34. Salario base

El salario base se devengará durante todos los días naturales y su cuantía durante 2013 para cada nivel y categoría es la que se especifica en las tablas que se acompañan como Anexo VII al presente Convenio.

Artículo 35. Gratificaciones extraordinarias

1. El personal contratado 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. La cuantía de las pagas extraordinarias de junio y diciembre son las que se especifican para cada uno de los niveles y categorías en las tablas que se acompañan como Anexo VII al presente Convenio, sea cual fuere la cuantía de la remuneración, y la modalidad de trabajo prestado, a las que se adicionará únicamente el complemento de antigüedad consolidada.

3. Las pagas extraordinarias se devengarán por días naturales en la siguiente forma:

• Paga de Junio, del 1 de enero al 30 de junio.

• Paga de Diciembre, del 1 de julio al 31 de diciembre.

4. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, 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.

5. Se prohíbe para todos los contratos el prorrateo de las pagas extraordinarias y de la indemnización por finalización del contrato para el personal contratado que tenga derecho a la totalidad de su cuantía en relación con la permanencia en la empresa, prohibiéndose por tanto, con carácter general, el pacto por salario global. El prorrateo de las pagas extraordinarias o el de la indemnización por finalización del contrato se considerarán como salario ordinario correspondiente al período en que indebidamente se haya incluido dicho prorrateo, todo ello salvo lo establecido en el apartado siguiente.

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

a) El personal contratado 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 contratado que cese en el semestre respectivo se le hará efectiva la parte proporcional de la gratificación en el

El documento ha sido firmado electrónicamente. Para verificar la firma visite la página http://www.dipucordoba.es/bop/verify

momento de realizar la liquidación de sus haberes.

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

Artículo 36. Plus de actividad o asistencia

1. En tal concepto se abonará la cantidad que se especifica en las tablas que se acompañan como Anexo VII al presente Convenio.

2. Dado que el citado plus se establece con la finalidad de evitar el absentismo, éste se devengará proporcionalmente a la jornada ordinaria efectivamente trabajada y siempre que el rendimiento sea el normal y correcto.

3. Igualmente, y para que el personal contratado tenga derecho a su percepción deberá observar la puntualidad necesaria, entendiéndose por ésta la presencia del trabajador o trabajadora en el centro de trabajo a la hora señalada para el inicio de la jornada y no abandonar aquél antes de que tenga lugar la finalización de la misma.

4. Teniendo en cuenta el fin cuya consecución se pretende, la ausencia injustificada del personal contratado al inicio o a la finalización de la jornada determinará la pérdida del derecho a percibirlo, sin perjuicio de las sanciones previstas en el V Convenio General del Sector de la Construcción.

Artículo 37. Plus de dedicación

1. Dado que la seguridad de las grúas torre, puente y telescópicas depende de sus condiciones de utilización y mantenimiento, los trabajadores y trabajadoras que manejen las mismas iniciarán la jornada diaria de trabajo quince minutos antes de la hora fijada de comienzo para revisar su correcto funcionamiento. En concreto, deberán comprobar el aplomado de la grúa, su fijación al suelo y, en su caso, el buen estado de la vía. También deberán verificar la puesta en servicio, el estado de los lastres y los mandos con operaciones en vacío, y comprobar el estado de los cables y poleas accesibles desde tierra, así como el funcionamiento de los limitadores caso de que se disponga de pesos tarados adecuados.

Este exceso sobre la jornada ordinaria diaria no se computará como horas extraordinarias.

2. La empresa facilitará al operador de grúa el modelo de impreso que se acompaña como Anexo VIII al presente Convenio, que cumplimentará especificando la fecha, operaciones de verificación y comprobación realizadas y estado de la grúa, debiendo entregar una copia del parte a la persona que se designe por la empresa o, en su defecto, a la Dirección Facultativa, que deberá firmar a efectos de notificación.

3. Para compensar esta mayor dedicación, los operadores de grúa percibirán durante 2013, y por cada día efectivo de trabajo, la cantidad de 9,39 euros.

4. El derecho a percibir éste complemento salarial queda condicionado a la efectiva realización, antes del comienzo de la jornada ordinaria de trabajo, de las operaciones de revisión y comprobación descritas en el apartado primero, y no otras.

No obstante lo anterior la empresa, en ejercicio de sus prerrogativas de dirección y organización del trabajo, podrá exonerar al trabajador o trabajadora de realizar las operaciones descritas en el apartado 1 o disponer que las mismas se efectúen dentro de la jornada ordinaria de trabajo. En ambos supuestos deberá notificar por escrito dicha circunstancia al operador de grúa, que mantendrá su derecho a percibir el citado plus en la cuantía prevista en el apartado 3.

5. La cuantía del citado plus se revisará en la misma proporción en que se incrementen los conceptos salariales del presente Convenio.

Artículo 38. Trabajos por unidad de obra en las especialidades de yeso y escayola, alicatado y solado

1. Cuando la prestación de los trabajos propios de las especialidades de yeso y escayola se ejecuten bajo el sistema de “a mayor rendimiento”, se observarán las siguientes condiciones:

1.a) de trabajo

a) Esta modalidad de trabajo será convenida de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador o trabajadora.

b) Cuando los trabajadores o trabajadoras realicen su trabajo bajo esta modalidad objeto de regulación, no se les podrá exigir labores ajenas al revoco de yeso o colocación de escayola, tales como, limpieza de brozas y escombros, o elevación del material a pie de planta.

c) La medición será a cinta corrida, con las salvedades siguientes:

- Los huecos comprendidos entre 3 m² hasta 6 m², se deducirán el 50%.

- Los huecos que superen los 6 m², se deducirán íntegramente.

- Los huecos mocheteados por dos de sus caras, se medirán a cinta corrida, debiendo abonarse como máximo 4 m² siempre que estos superen dicha medida.

- Los huecos de armarios, se medirán a cinta corrida sólo por su cara interior.

- Los huecos que presenten más de dos mochetas, se medirán a cinta corrida.

d) En la actividad de revoco o enlucido de yeso se tomará como rendimiento base por cada día efectivo de trabajo el comprendido desde 25 metros cuadrados hasta 37 metros cuadrados. En la actividad de colocación de escayola el rendimiento base será el comprendido desde 12 metros cuadrados hasta 17 metros cuadrados por día efectivo de trabajo. Y ello sin perjuicio de cualquier pacto expreso entre empresa y trabajador o trabajadora.

e) Los metros realizados se registrarán día a día, entregándose a los trabajadores y trabajadoras partes quincenales o mensuales, según la práctica habitual en cada empresa. Caso de que las tareas no se realicen con arreglo a las condiciones particulares pactadas, o el rendimiento resulte ser inferior al fijado como base en el apartado d), se deducirán todos los huecos.

f) Cuando los trabajos se realicen bajo esta modalidad, el contrato de trabajo deberá formalizarse por escrito, con especificación de la modalidad y categoría del trabajador o trabajadora.

g) Las empresas podrán encomendar la ejecución de los trabajos propios de dichas especialidades a su propio personal.

h) Las empresas que habitualmente no empleen personal de su plantilla para la realización de las actividades objeto de regulación, se comprometen a contratar, al menos, al 50% del personal que precisen, vía oferta genérica de empleo ante los Servicios Públicos de Empleo. En la aplicación práctica de esta modalidad de contratación se observarán los siguientes requisitos:

• La contratación vía oferta genérica de empleo se canalizará a través de los Servicios Públicos de Empleo. En consecuencia, tanto las empresas como los trabajadores y trabajadoras de dicho subsector asumen y respetarán los principios y criterios que presiden la actuación en materia de contratación del referido órgano, como servicio público y gratuito.

• Las empresas deberán solicitar a los Servicios Públicos de Empleo con siete días de antelación, como mínimo, al comienzo de los trabajos, el número de trabajadores y trabajadoras que precisen. Si llegado el día previsto para el inicio de los éstos, y no presentaren la totalidad o parte de los solicitados vía oferta genérica, las empresas quedarán en libertad para contratar directa-

El documento ha sido firmado electrónicamente. Para verificar la firma visite la página http://www.dipucordoba.es/bop/verify

mente los trabajadores y trabajadoras solicitados y no presentados, debiendo comunicar tal circunstancia a los Servicios Públicos de Empleo.

• Cuando las obras o trabajos a realizar afecten o se refieran a una superficie de 1.200 metros cuadrados, aproximadamente, en la especialidad de yesos, y a unos 200 metros cuadrados de superficie, aproximadamente, en la especialidad de escayola, las empresas contrataran directamente a los trabajadores y trabajadoras que precisen sin necesidad de formular oferta genérica de empleo ante los Servicios Públicos de Empleo en la proporción señalada.

• Las empresas podrán contratar libremente tanto a los trabajadores y trabajadoras con residencia en Córdoba y provincia así como a aquellos cuya residencia radique fuera del ámbito territorial anteriormente señalado.

i) Si el personal contratado no alcanzasen el rendimiento previsto debido a la interrupción de los trabajos por la falta de fluido eléctrico, averías en máquinas, espera de materiales, o por otras causas análogas y ajenas a la voluntad de la empresa, podrán, a su elección, percibir el salario convenio correspondiente a su categoría profesional, proporcionalmente al tiempo que dure la interrupción de los trabajos, o recuperar el rendimiento en los días sucesivos.

j) El plus de actividad, concepto que forma parte íntegramente de los precios que se detallan en las tablas que se acompañan como Anexo IX, se devengará proporcionalmente a la jornada diaria efectiva de trabajo. Para generar el derecho al cobro de dicho complemento, el personal contratado deberá observar la puntualidad necesaria, entendiéndose por ésta la presencia del trabajador o trabajadora en el centro de trabajo al inicio de la jornada y no abandonar aquél hasta su finalización.

k) Se acuerda garantizar la movilidad geográfica del personal de las especialidades del yeso y escayola en las distintas obras o centros de trabajo pertenecientes a la empresa que los contrate, de conformidad con lo establecido en el artículo 80 y demás concordantes del V Convenio General del Sector, y en los artículos 22 y 23 del presente Convenio.

l) Las Centrales Sindicales firmantes de este Convenio se comprometen a ejercer un riguroso control sobre “los piquetes” de trabajadores, evitando que trabajadores y trabajadoras que no trabajen en una obra entren en la misma para establecer controles.

m) Los Sindicatos firmantes se comprometen a no plantear la extensión a otros oficios de la construcción de esta forma de contratación hasta que por acuerdo de ámbito superior se regule este sistema.

n) Ambas partes acuerdan la creación de una Comisión Paritaria específica, cuya composición se determinará en el plazo máximo de quince días a partir de la publicación de éste Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia, que vigilará el cumplimiento de las condiciones establecidas para esta modalidad de contratación en las actividades del Yeso y Escayola.

1. b) económicas

a) Las retribuciones por unidad de obra, tanto en los trabajos propios de la especialidad de yeso como de la especialidad de escayola son las que figuran en las tablas salariales que se acompañan como Anexo IX al presente Convenio.

b) Independientemente de los referidos precios, se abonará al personal contratado las partes proporcionales de las pagas de junio, diciembre y vacaciones, las cuales se devengarán día a día, así como la cantidad, por día efectivo de trabajo, de 0,89 euros.

También se abonará el salario base correspondiente a la categoría y nivel profesional del trabajador o trabajadora de los días festivos y de los que se declaren como no laborables en el cuadro calendario vigente cada año por ajuste de la jornada en cómputo anual, excluyendo sábados, domingos que se encuentran incluidos en el precio por metro cuadrado.

c) Los precios que no figuren relacionados en las tablas salariales del Anexo IX, ya se refieran a la actividad de revoco o enlucido de yeso, ya a la colocación de escayola, serán convenidos de mutuo acuerdo entre la empresa y el personal contratado.

d) En lo sucesivo, los precios convenidos se revisarán en la misma proporción en que se incrementen los salarios establecidos en el presente Convenio.

2. Cuando la prestación de los trabajos propios de las especialidades de alicatado y solado se ejecuten bajo el sistema de “a mayor rendimiento”, se observarán las siguientes condiciones:

2.a) de trabajo

a) Esta modalidad de trabajo será convenida de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador o trabajadora.

b) Los metros realizados se registrarán día a día, entregándose a los trabajadores y trabajadoras resúmenes quincenales o mensuales según práctica habitual de cada empresa.

c) Las empresas podrán emplear la realización de la actividades de alicatado y solado a su propio personal.

d) En la actividad de solado, y cuando ésta se realice “a mayor rendimiento”, la cuadrilla estará compuesta por un Oficial 1ª y un Peón. Respecto de la actividad de alicatado, los trabajos serán ejecutados por un Oficial 1ª.

e) El material de agarre o relleno deberá encontrarse, como máximo, a 15 metros del tajo a iniciar. Por lo que se refiere al material a colocar, las empresas deberán repartir este en planta, ya sea a granel o palatizado.

f) Por lo que a la medición se refiere, en la actividad de solado no se deducirá ningún hueco o claro.

g) En la actividad de alicatado la medición se realizará a cinta corrida.

h) En el supuesto de que las tareas no se realicen con arreglo a las condiciones particulares pactadas en el presente artículo, o el rendimiento sea inferior al fijado, se deducirán todos los huecos.

i) Como rendimiento tipo se tomará el siguiente:

i.a) Solado:

- Terrazo en planta diáfana: 35 a 45 m²/día.
- Terrazo en planta distribuida: 30 a 40 m²/día.
- Mármol en planta diáfana: 32 a 42 m²/día.
- Mármol en planta distribuida: 28 a 38 m²/día.

i.b) Alicatado: El rendimiento tipo será de 10 a 15 m²/día.

2. b) económicas

a) Las retribuciones por unidad de obra, tanto en los trabajos propios de la especialidad de solado, como en la especialidad de alicatado son las que figuran en las tablas salariales que se acompañan como Anexo IX al presente Convenio.

b) Independientemente de los referidos precios, se abonará al personal contratado las partes proporcionales de las pagas de junio, diciembre y vacaciones, las cuales se devengarán día a día, así como la cantidad, por día efectivo de trabajo, de 0,89 euros.

También se abonará el salario base correspondiente a la categoría y nivel profesional de los trabajadores o trabajadores de los días festivos y de los que se declaren como no laborables en el cuadro calendario vigente cada año por ajuste de la jornada en cómputo anual, excluyendo sábados, domingos que se encuentran incluidos en el precio por metro cuadrado.

c) Los precios que no figuren relacionados en las tablas salariales que se acompañan como Anexo IX, ya se refieran a la actividad de solado ó alicatado, serán convenidos de mutuo acuerdo

El documento ha sido firmado electrónicamente. Para verificar la firma visite la página http://www.dipucordoba.es/bop/verify

entre la empresa y el personal contratado.

d) En lo sucesivo, los precios convenidos se revisarán en la misma proporción en que se incrementen los salarios establecidos en el presente Convenio.

Artículo 39. Trabajo a tiempo en las especialidades de yeso y escayola, alicatado y solado

1. Respecto de los trabajos en las especialidades de yeso, escayola, alicatado y solado, la regulación de la prestación del trabajo que se concierte bajo la modalidad denominada “a tiempo” es la que a continuación se establece, y en la que la retribución será la estipulada en las tablas salariales que se acompañan al presente Convenio como Anexo VII.

2. Los rendimientos normales para tener derecho a la percepción de las retribuciones previstas en el apartado anterior serán los siguientes;

a) En la especialidad de yeso: 22,00 m²/día efectivo.

b) En la especialidad de escayola: 11,00 m²/día efectivo.

c) En la especialidad de alicatado: 8,50 m²/día efectivo.

d) En la especialidad de solado: 28,00 m²/día efectivo.

Para la aplicación de los citados rendimientos se observarán las mismas condiciones que las previstas para cada una de dichas especialidades, cuando los trabajos se ejecuten bajo la modalidad de “a mayor rendimiento”.

3. En la especialidad de yeso la medición se efectuará a cinta corrida, con las salvedades siguientes:

• Los huecos que presenten mochetas, se medirán a cinta corrida.

• Los huecos de hasta 1,40 m², se medirán a cinta corrida.

• Los huecos comprendidos entre 1,40 m² hasta 3,00 m², se deducirán el 35%.

• Los huecos comprendidos entre 3,00 m² hasta 5 m², se deducirán el 50%.

• Los huecos que superen los 5 m², se deducirán íntegramente.

4. En la especialidad de escayola la medición se efectuará en las mismas condiciones que las previstas para cuando dichos trabajos se ejecuten “a mayor rendimiento”.

5. En la especialidad de alicatado la medición se efectuará a cinta corrida, con las salvedades siguientes:

• Los huecos que presenten mochetas, se medirán a cinta corrida.

• Los huecos de hasta 1,40 m², se medirán a cinta corrida.

• Los huecos comprendidos entre 1,40 m² hasta 5,00 m², se deducirán el 50%.

• Los huecos restantes se deducirán íntegramente.

6. En la especialidad de solado no se deducirá ningún hueco o claro.

Artículo 40. Complemento por discapacidad

1. Los trabajadores y trabajadoras 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 comprendido entre	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

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

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

Artículo 41. Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos

1. El personal contratado que realice tareas concurriendo alguna de las circunstancias que a continuación se expresan percibirán un plus del 20 por ciento sobre su salario base. Si dichas funciones se efectuaran durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el plus será del 10 por ciento, siendo estas las siguientes:

a. En los trabajos de excavaciones y entibaciones de zanjas y pozos a partir del metro y medio de profundidad.

b. En los trabajos realizados con utilización de bámbolas a cualquier altura y en los trabajos en que se empleen andamios metálicos a partir de los seis metros de altura.

c. En los trabajos de derribo, cuando se realicen a partir de los dos metros de altura.

d. En los trabajos que se efectúen con martillos perforadores y máquinas manuales de abrir regolas.

e. En los trabajos que se efectúen en túneles o galerías, cuando se realicen labores de avance, ensanche, entibación y hormigonado.

f. En aquellos otros trabajos u operaciones que puedan ser considerados penosos, tóxicos o peligrosos a juicio del Comité de Empresa o Delegados de Personal junto con la Dirección de la Empresa.

2. Si por cualquier causa desapareciesen las condiciones de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, dejará de abonarse el indicado plus, no teniendo por tanto carácter consolidable.

3. En caso de discrepancia entre el Comité de Empresa o los Delegados de Personal y la Dirección de la empresa sobre si un determinado trabajo, labor o actividad, debe calificarse como excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso, y agotadas sin acuerdo las actuaciones seguidas ante la Comisión Paritaria, las partes instarán la solución del conflicto a través de los procedimientos previstos en el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos de Andalucía. Los incrementos económicos que, en su caso, se deriven de la resolución que se dicte, que será recurrible por las partes de acuerdo con la legislación vigente, surtirán efecto a partir de la fecha en que la misma fuera notificada, salvo que la resolución disponga otra fecha.

Artículo 42. Horas extraordinarias

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

2. A los efectos señalados en el apartado anterior, se consideran 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.

3. El número de horas extraordinarias que realice cada trabajador o trabajadora, salvo en los supuestos de fuerza mayor, no excederá de 80 al año, y su importe, para cada una de las categorías o niveles, es el que se especifica en las tablas que se acom-

El documento ha sido firmado electrónicamente. Para verificar la firma visite la página http://www.dipucordoba.es/bop/verify

pañan como Anexo VII al presente Convenio, que no será objeto de incremento o revisión durante su vigencia o la de cualquiera de sus prórrogas.

4. En el caso de los porteros, porteras, guardas o vigilantes de obras, las horas que excedan de la jornada semanal de 72 horas tendrán la consideración de extraordinarias, y se abonarán según lo dispuesto en el apartado anterior.

5. Las empresas, siempre y cuando no se perturbe el normal proceso productivo, podrán compensar la retribución de las horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso. En el supuesto de que se realizara dicha compensación, las horas extraordinarias compensadas no se computarán a los efectos de los límites fijados en el apartado tercero.

6. Los trabajadores y trabajadoras podrán solicitar a través de sus representantes legales partes quincenales de las horas extraordinarias efectivamente realizadas con especificación del recargo correspondiente. Caso de no existir representación legal alguna podrán los trabajadores y trabajadoras ejercitar por sí mismos tal derecho.

Artículo 43. Antigüedad consolidada

Como consecuencia del Acuerdo Sectorial Nacional de la Construcción sobre el concepto económico de antigüedad, publicado en el Boletín Oficial del Estado número 281, de fecha 21 de noviembre de 1996, el trabajador o trabajadora que ya viniera percibiendo alguna cuantía por este concepto mantendrá y consolidará los importes a que tuviera derecho, por el complemento personal de antigüedad, el día 21 de noviembre de 1996.

Al importe anterior se adicionará, en su caso, a cada trabajador o trabajadora 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 día 21 de noviembre de 1996, calculándose por defecto o por exceso, por años completos.

Los importes así obtenidos 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”.

Artículo 44. Gastos de locomoción

1. Cuando las obras se encuentren situadas a más de dos kilómetros de distancia del casco de la población en que se verificó la contratación, la empresa podrá optar entre:

a) Satisfacer al trabajador o trabajadora el importe del desplazamiento en transporte público -un solo viaje de ida y vuelta-.

b) Poner a disposición del trabajador o trabajadora medios de locomoción propios de la empresa.

2. En el supuesto de que la empresa no ejercitase ninguna de las opciones señaladas en el apartado anterior, ésta deberá satisfacer al trabajador o trabajadora un plus de 0,19 euros por kilómetro recorrido desde el límite del casco de la población en que se verificó la contratación hasta el lugar donde se ubique la obra o centro de trabajo, en un solo viaje de ida y vuelta.

Artículo 45. Plus indemnizatorio por desgaste de ropa y herramienta

Cuando la empresa no facilite al personal contratado los medios que se dicen en el artículo 32 del presente Convenio, que sean necesarios para el desempeño de su trabajo, vendrá obligada a abonar, en concepto de desgaste de ropa y/o herramienta, por día efectivamente trabajado, el plus indemnizatorio que se indica en las tablas que se acompañan como Anexo VII al presente Convenio.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando la empresa haga entrega al personal contratado de las prendas que necesiten, deducirá el importe de éstas del referido plus.

Asimismo, será de cargo de las empresas la pérdida por robo de las herramientas del personal contratado inventariadas y guardadas en los espacios que las empresas habiliten al efecto en los centros de trabajo. También será de cargo de las empresas la pérdida de las herramientas del personal contratado caso de no habilitar los espacios para su guarda.

Artículo 46. 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 personal contratado, ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.

2. El personal contratado percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento, no pueda pernoctar en su residencia habitual, y se devengará siempre por días naturales salvo en el período de vacaciones durante el cual no se devengará en ningún caso.

No obstante, la dieta completa no se devengará durante los días de descanso semanal, los festivos y los declarados como no laborables, cuando el trabajador o trabajadora disfrute los mismos en su residencia habitual. Asimismo, tampoco se devengará en los casos de suspensión del contrato de trabajo, salvo en los supuestos de incapacidad temporal y siempre que la empresa mantenga el desplazamiento.

3. Cuando el empresario organice y costee la manutención y desplazamiento 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 personal contratado tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual y 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 que corresponda al personal contratado 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. No obstante, la dieta completa no se devengará en los casos de suspensión legal del contrato de trabajo, salvo en los supuestos de incapacidad temporal en los que la empresa mantenga el desplazamiento.

6. Para 2013 el importe de la dieta completa y de la media dieta, para todos los niveles y categorías, será el siguiente:

• Dieta completa: 34,24 euros por día.

• Media dieta: 13,63 euros por día.

Dichas cuantías tienen la consideración de mínimas, pudiendo las empresas de común acuerdo con los trabajadores y trabajadoras desplazados establecer una cantidad superior en función de las circunstancias del desplazamiento.

Artículo 47. Pago de las percepciones económicas

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

2. Las empresas destinarán al pago la hora inmediatamente si-

El documento ha sido firmado electrónicamente. Para verificar la firma visite la página http://www.dipucordoba.es/bop/verify

guiente 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 las mismas en efectivo, mediante cheque, ó transferencia a través de entidad bancaria o financiera. Si la modalidad de pago fuera el cheque o talón, el tiempo invertido en su cobro será por cuenta del trabajador/a. En el supuesto de que la modalidad sea por transferencia, las empresas deberán adjuntar a la nómina copia de la orden transmitida a la entidad bancaria o financiera. El mismo régimen se observará en el pago de anticipos por el trabajo ya realizado.

5. El personal contratado 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 48. Indemnizaciones

1. Para todos los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio se establecen las siguientes indemnizaciones:

a) En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el importe de dos mensualidades de todos los conceptos de las tablas del presente Convenio.

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

c) En caso de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, 28.000 euros.

2. Las empresas vendrán obligadas a concertar una póliza de seguro que cubra los riesgos que, de producirse, dan derecho al percibo de las citadas indemnizaciones. La falta de aseguramiento constituirá a la empresa en responsable directa del pago de las indemnizaciones que se establecen.

3. Salvo designación expresa de beneficiarios por el asegurado, la indemnización se hará efectiva al trabajador o trabajadora accidentado y, en caso de fallecimiento, a los beneficiarios del trabajador o trabajadora según las normas de la Seguridad Social.

4. 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 responsabilidades civiles, siempre que no deriven de condenas penales exigidas o impuestas al empresario, debiendo deducirse de éstas en todo caso, habida cuenta de la naturaleza civil que tienen las mismas y ambas partes le reconocen. Tampoco dichas indemnizaciones podrán servir como base para la imposición del recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad y salud en el trabajo.

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

Artículo 49. Complemento por enfermedad o accidente

1. En los casos de incapacidad temporal, y con independencia de la prestación económica a cargo de la Seguridad Social, o de la Entidad Gestora que corresponda, las empresas complementarán hasta el 100 por cien de las retribuciones devengadas que figuren en la hoja de salarios o en la nómina correspondiente al mes ó días anteriores al de la baja, con excepción de las gratificaciones extraordinarias y de los pluses extrasalariales, en los siguientes casos y por el tiempo que se indica para cada uno de ellos:

a) Cuando la situación de incapacidad temporal se deba a enfermedad común o accidente no laboral, el complemento se abonará transcurridos los tres primeros días de la baja médica y durante un plazo máximo de tres meses.

b) Cuando la situación de incapacidad temporal se deba a accidente laboral, enfermedad profesional o enfermedad común, siempre que en este último caso implique la hospitalización del trabajador o trabajadora, el complemento se pagará desde el primer día y mientras persista la baja médica, o, en su caso, hasta el plazo máximo legalmente establecido.

2. En los supuestos de prorrateo de las pagas extraordinarias, el complemento alcanzará el 100 por cien del salario base, de los pluses salariales y la parte proporcional de las mismas que figure en la hoja de salarios o en la nómina correspondiente al mes ó días anteriores al de la baja.

3. Dicho complemento dejará de abonarse por las empresas cuando tenga lugar la extinción del contrato o cuando concurra la circunstancia prevista en el artículo 20, apartado 4, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. En ambos casos la empresa deberá entregar al trabajador o trabajadora el impreso de pago directo debidamente cumplimentado.

Artículo 50. Cláusula de garantía salarial

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

Asimismo, la revisión económica antes citada se hará con efecto desde el día 1 de enero del año 2013, afectando al salario base, gratificaciones extraordinarias, retribución de vacaciones y pluses salariales y extrasalariales, conforme a lo prevenido en el artículo 53 del V Convenio General del Sector de la Construcción.

Artículo 51. Repercusión

Las mejoras pactadas en el presente Convenio suponen un incremento de los costes en la construcción. Por tal motivo, las empresas se reservan el derecho a exigir compensaciones económicas proporcionadas a dicha incidencia en los costos y, más concretamente, en las revisiones de las obras contratadas, ya sean oficiales o particulares.

Artículo 52. Absorción y compensación

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen a las aquí pactadas.

En caso contrario serán absorbidas o compensadas por estas últimas, subsistiendo el presente Convenio en sus propios términos y sin modificación alguna en sus conceptos, módulos y retribuciones. Se exceptúa la revisión salarial a que se refiere el artículo 50 del presente Convenio.

Capítulo VII

Inaplicación de las Condiciones de Trabajo

Artículo 53. Concepto

El documento ha sido firmado electrónicamente. Para verificar la firma visite la página http://www.dipucordoba.es/bop/verify

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

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

Artículo 54. Materias afectadas

A tal efecto la inaplicación o suspensión temporal podrá afectar a las siguientes materias establecidas en el presente Convenio, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores,

a) Régimen salarial.

b) Horario, distribución de la jornada y del tiempo de trabajo.

c) Régimen de trabajo a turnos.

d) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores

e) Sistema de trabajo y rendimiento.

f) Sistema de remuneración.

Artículo 55. Causas

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

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

Artículo 56. Procedimiento

1. Las empresas en las que concurran algunas de las causas de inaplicación previstas en el artículo anterior, comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse a la misma.

En los supuestos de ausencia de representantes de los trabajadores en la empresa, se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos del sector que estuvieran legitimados para formar parte de la Comisión Negociadora del presente Convenio, salvo que los trabajadores atribuyan su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

En ambos casos se comunicará el inicio del procedimiento a la Comisión Paritaria del presente Convenio.

2. El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de los trabajadores o comisión designada o las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del Comité de Empresa o entre los delegados de personal.

Dicho período, que tendrá una duración no superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, debiendo facilitar la empresa junto con la comunicación citada en el párrafo anterior, la documentación que avale y justifique su solicitud; entre otra posible y a meros efectos enunciativos se señala la siguiente: Memoria explicativa, Cuentas auditadas y /o presentadas en el Registro Mercantil, Balance de situación y cuenta de resultados y Avance de cuentas anuales previstas, o en defecto de la anterior la documentación de carácter similar que se adecúe a las concretas circunstancias de la empresa.

Si la inaplicación se fundamento en el indicado porcentaje de descenso sobre el "resultado de explotación" o de "ventas", se deberá aportar la documentación de la cual se desprenda la situación de la empresa y que deberá estar necesariamente auditada o, en su caso, inscrita en el Registro Mercantil.

3. Cuando el período de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que concurre alguna de las posibles causas identificadas como de inaplicación en el artículo anterior y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del presente Convenio, quien a su vez remitirá copia del mismo a la Comisión Paritaria Estatal.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud, según sean las materias afectadas, tanto la retribución a percibir por los trabajadores como, en su caso, la concreción de las restantes y posibles materias inaplicadas.

Junto con la determinación y concreción mencionadas, el acuerdo deberá establecer, en su caso, y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una progresiva convergencia hacia la recuperación de las posibles materias afectadas por la inaplicación, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia establecido en el V Convenio General del Sector de la Construcción para la/s posibles materia/s objeto de la suspensión. En ningún caso dicha inaplicación podrá tener una duración superior a tres años.

El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las distintas y posibles materias afectadas no podrá suponer el incumplimiento de las obligaciones relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género, así como las establecidas en materia de "jornada" y "horario y distribución de tiempo de trabajo" en la Ley para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

4. En caso de desacuerdo, y una vez finalizado el período de consultas, las partes remitirán a la Comisión Paritaria del presente Convenio la documentación aportada junto con el Acta que figura en el Anexo X, acompañada de las alegaciones que, respectivamente, hayan podio realizar.

La Comisión Paritaria, una vez examinado los documentos aportados, dispondrá de un plazo de 7 días naturales para resolver si en la empresa solicitante concurren o no alguna/s de las causas de inaplicación previstas en el artículo anterior, debiendo adoptar el acuerdo por unanimidad.

Si la Comisión Paritaria lo considera necesario, recabará la documentación complementaria que estime oportuna así como los asesoramientos técnicos pertinentes.

5. En su caso, la Comisión Paritaria deberá determinar con exactitud las materias afectadas por la inaplicación así como de-

El documento ha sido firmado electrónicamente. Para verificar la firma visite la página http://www.dipucordoba.es/bop/verify

terminar y concretar tanto sus términos como el calendario de la progresiva convergencia hacia el retorno de las condiciones suspendidas. A tal efecto deberá tener en cuenta el plazo máximo de inaplicación establecido así como la imposibilidad de incumplir las obligaciones anteriormente citadas y relativas a la discriminación retributiva y a la que pudiese afectar a la jornada, horario y distribución del tiempo de trabajo y referida a la Ley para la Igualdad.

6. En el supuesto de que la Comisión Paritaria no alcance acuerdo, las discrepancias se someterán a los procedimientos de mediación y, en su caso, de arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en su caso a los motivos establecidos en el artículo 91 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

A los efectos del sometimiento a mediación y arbitraje, será la Comisión Paritaria la que en el plazo de los cinco días siguiente a la finalización del plazo para resolver remitirá las actuaciones y documentación al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía, SERCLA.

Para el caso de que durante la vigencia del presente Capítulo se estableciesen, mediante Acuerdos interprofesionales que afecten al presente Convenio, nuevos procedimientos de aplicación general y directa para solventar las discrepancias, incluido el arbitraje vinculante, surgidos en la negociación de los acuerdos establecidos en los artículos 41.6 y 82.3 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes del presente Convenio se adaptarán, en su caso, a los procedimiento que se establezcan en los citados Acuerdos Interprofesionales.

Capítulo VIII

Extinción de la Relación de Trabajo: Causas y Efectos

Artículo 57. Jubilación

1. Conforme dispone el artículo 97 del V Convenio General del Sector de la Construcción, se establece, salvo pacto individual en contrario, la jubilación obligatoria a las edades y períodos 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 o trabajadora 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 durante 2013 será la de 65 años, siempre que los trabajadores y 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 quienes acrediten un período de cotización inferior a 35 años y 3 meses.

3. Para años sucesivos se estará a lo dispuesto en el artículo 97 del V Convenio General del Sector de la Construcción. Así,

• En 2014, la edad de jubilación obligatoria será la de 65 años (para aquellos trabajadores y trabajadoras 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 quienes 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 y trabajadoras 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 quienes tengan un período de cotización inferior a 35 años y 9 meses.

• En 2016, la edad de jubilación obligatoria será la de 65 años (para aquellos trabajadores y trabajadoras que teniendo esa edad, acrediten un período de cotización mínimo de 36 años o más) o de 65 años y 4 meses para quienes tengan un período de cotización inferior a 36 años.

A efectos meramente informativos, se adjunta como Anexo XI un cuadro resumen sobre la edad de jubilación obligatoria para cada uno de los años de vigencia del V Convenio General, dependiendo del período de cotización acreditado en cada caso.

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

Artículo 58. Cese

1. Según cual sea el carácter y naturaleza de los contratos, su extinción 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.

c) En cuanto al contrato de fijo en obra, se estará a lo dispuesto en el artículo 22 del presente Convenio, debiendo formalizar la empresa el preaviso de cese según modelo que se acompaña como Anexo XII al presente Convenio, el cual tendrá validez siempre que sea expedido, numerado, sellado y fechado por la Asociación de Empresarios de la Construcción de Córdoba.

2. En el supuesto de que la extinción del contrato se produzca por voluntad del trabajador o trabajadora, éste deberá comunicarlo a la empresa con un día de antelación a aquél en que desee causar baja en la empresa. El incumplimiento de dicha obligación determinará la pérdida del derecho a percibir el importe del salario correspondiente a dicho día.

La referida comunicación deberá realizarla el trabajador por escrito según modelo que la empresa deberá facilitarle, debiendo la empresa devolver al trabajador o trabajadora copia del mismo debidamente firmada y que surtirá los efectos de notificación.

Artículo 59. Liquidación por cese

La liquidación por cese deberá expresar todos y cada uno de los conceptos económicos que la integre, e incluir la parte proporcional del salario base del sábado y domingo de la última semana trabajada, y abonarse el último día de trabajo efectivo.

En el supuesto de que el trabajador o trabajadora no se mostrara conforme con el cese en la empresa o la liquidación practicada por ésta, y entablara reclamación ante el Juzgado de lo Social, tendrá derecho a percibir de la empresa la liquidación que le corresponda por los distintos conceptos reglamentarios -partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias, vacaciones, etcétera-, sin necesidad de la firma previa del documento de finiquito ni de ningún otro 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. A tal efecto, se establece un modelo de recibo para estos casos, el cual se acompaña como Anexo XIII al presente Convenio.

Artículo 60. Finiquitos

1. El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador o trabajadora, para que surta plenos efectos liberatorios, deberá ser conforme al modelo que figura como Anexo XIV de este Convenio y con los requisitos y formalidades establecidos en los números siguientes.

El documento ha sido firmado electrónicamente. Para verificar la firma visite la página http://www.dipucordoba.es/bop/verify

2. Toda comunicación de cese o de preaviso de cese deberá ir acompañada de una propuesta de liquidación en el modelo citado, con especificación de todas y cada una de las partidas que lo conformen.

3. El recibo de finiquito, para que surta eficacia, será expedido, numerado, sellado y fechado por la Asociación de Empresarios de la Construcción de Córdoba, y tendrá validez únicamente dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha de expedición.

4. Una vez firmado por el trabajador o trabajadora, este recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios. No obstante, los trabajadores y trabajadoras que cesen en las empresas afectadas por el presente Convenio en el transcurso del año tendrán derecho a percibir la parte proporcional de los atrasos que les correspondan con motivo de la retroactividad de los conceptos económicos del presente Convenio, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 52 sobre absorción y compensación, aunque hubieren firmado el finiquito.

5. En los supuestos de extinción de contrato por voluntad del trabajador o trabajadora, no serán de aplicación los apartados 2 y 3 del presente artículo.

6. En el acto de la firma del recibo de finiquito el trabajador o trabajadora podrá estar asistido por un representante de los trabajadores y trabajadoras en la empresa o, en su defecto, por un representante de los sindicatos firmantes del presente Convenio.

Capítulo IX

Régimen Disciplinario: Faltas y Sanciones

Artículo 61. Criterios generales

La empresa podrá sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones de los trabajadores y trabajadoras que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan una infracción o incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la tipificación y graduación de las faltas establecidas en el V Convenio General del Sector de la Construcción o en otras normas laborales o sociales.

Artículo 62. Clases de faltas

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas del sector se clasificarán atendiendo a su importancia y, en su caso, a su reincidencia, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo establecido en el artículo 99 y siguientes del V Convenio General del Sector de la Construcción.

Artículo 63. Sanciones: Aplicación

Las sanciones que las empresas puedan aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las establecidas en el artículo 103 del V Convenio General del Sector de la Construcción, y deberán notificarse siempre por escrito al trabajador o trabajadora. En caso de que se negare a recibir la comunicación, se le entregará en presencia de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, de testigos. De mantener su negativa a recepcionar la misma, se remitirá al domicilio que figure en el contrato de trabajo, utilizando la empresa cualquier medio que permita dejar constancia de su notificación.

El trabajador o trabajadora dispondrá de un plazo de cinco días hábiles, contados a partir del día siguiente de la notificación de la propuesta de sanción, para presentar escrito de alegaciones.

La empresa, a la vista de las alegaciones, confirmará, modificará o dejará sin efecto la propuesta de resolución, comunicación que notificará al trabajador o trabajadora en la forma prevista en el párrafo primero.

Caso de que el trabajador o trabajadora ostente la condición de representante legal, se deberá observar el procedimiento previsto en el artículo 103, apartado 3, del V Convenio General del Sector de la Construcción.

Artículo 64. Efectos de las sanciones

Las empresas anotarán en los expedientes laborales de sus trabajadores las sanciones que por falta grave o muy grave se les impongan, consignando también la reincidencia en las faltas leves.

Capítulo X

Representación de los Trabajadores

Artículo 65. Derechos colectivos de los trabajadores y trabajadoras

En todo lo relacionado con estas materias se estará en cada momento a lo que establezcan las disposiciones legales que las regulan.

En las empresas o centros de trabajo en los que se hayan celebrado o se celebren elecciones sindicales a tenor de lo establecido en el artículo 72 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, se ampliará la duración de los contratos de los elegidos mientras exista trabajo de su especialización y permanezcan en alta, al menos, seis de los representados, sin que en ningún caso esta prórroga tenga que suponer el paso a fijo de plantilla.

Mientras esté en vigor el artículo 11.2 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, los empresarios, mediando solicitud expresa del sindicato correspondiente, y previa conformidad expresa del trabajador o trabajadora afiliado al mismo, procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios, y a la transferencia de su importe, correspondiendo exclusivamente al trabajador o trabajadora interesado remitir a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, el sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorro a la que debe ser transferida la cantidad en cuestión. La empresa efectuará la detracción, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año. La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiera.

Artículo 66. Trabajadores y trabajadoras elegibles

1. Dada la movilidad del personal del sector de la construcción, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 69.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se pacta que la antigüedad mínima en la empresa para ser elegible será de tres meses.

Para el cómputo de la antigüedad mínima exigida, se acumulará la correspondiente a los distintos contratos que el trabajador haya suscrito con la misma empresa para la que presta sus servicios, durante los 12 meses anteriores al inicio del proceso electoral.

2. Por la misma razón, 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 artículo 13, apartado 1, del Real Decreto 1844/1994, pudiendo celebrarse, en su caso, elecciones parciales.

Artículo 67. Acumulación de las horas sindicales

El crédito de horas retribuidas de que disponen los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa podrá ser acumulado en cada centro de trabajo, en uno o varios de ellos, por trimestres naturales, debiendo notificarse dicha circunstancia de forma expresa a la empresa con quince días de antelación al comienzo del trimestre natural.

Cuando las cualidades de Delegado de Personal o miembro del Comité de Seguridad y Salud concurran en un mismo trabajador o trabajadora, éste dispondrá, en su condición de Delegado, Delegado de Prevención o miembro del Comité de Seguridad y Salud, de un crédito de horas mensuales retribuidas igual a la mitad de

El documento ha sido firmado electrónicamente. Para verificar la firma visite la página http://www.dipucordoba.es/bop/verify

aquellas que le corresponden como representante de los trabajadores, de acuerdo con la escala establecida en el artículo 68, apartado e), del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo XI

Disposiciones Varias

Artículo 68. Comisión de Consulta y Participación en prevención de riesgos

1. En los centros de trabajo que cuenten con más de 50 trabajadores y trabajadoras se constituirá, obligatoriamente, un Comité de Seguridad y Salud Laboral, de carácter paritario, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.

2. En los centros de trabajo de 30 a 49 trabajadores y trabajadoras se constituirá una Comisión de Consulta y Participación en prevención de riesgos, también de carácter paritario, que estará compuesta por el empresario o quien lo represente, que lo presidirá, y un técnico cualificado en prevención de riesgos designado por el empresario, así como por dos representantes de los trabajadores y trabajadoras, uno de los cuales será el Delegado de Prevención y otro elegido por por los propios trabajadores y trabajadoras.

3. Las funciones y atribuciones de dicha Comisión de Participación serán análogas a las funciones propias del Comité de Seguridad y Salud Laboral. En concreto, podrán:

a) Promover en el centro de trabajo la observancia de las disposiciones vigentes en materia de Seguridad y Salud Laboral, cumpliéndolas y haciéndolas cumplir;

b) Estudiar y proponer las medidas oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales, protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores y trabajadoras.

c) Solicitar la colaboración de los órganos especializados de la administración pública competente en la materia, y demás instituciones públicas dedicadas a estas funciones, en orden a la implantación o inspección de medidas de protección individuales o colectivas para el trabajador o trabajadora, dando traslado a todos los componentes de la Comisión de Consulta y Participación de los informes o planes que pudieran elevar estos organismos.

d) Ser informada por la dirección de la empresa de las medidas concretas que se hayan previsto para la ejecución de las obras o de las actividades a realizar en el centro de trabajo correspondiente, referidas a la prevención de riesgos laborales y la seguridad e higiene en el mismo, pudiendo proponer las adecuaciones, modificaciones o adiciones pertinentes al Plan de Seguridad.

e) Proponer la paralización de una unidad de obra o de un tajo únicamente en el supuesto de riesgo inminente para las personas o las cosas, debiéndolo poner de inmediato en conocimiento de la dirección técnica de la obra y de los servicios técnicos de prevención y seguridad de la empresa, quienes decidirán conjuntamente lo que proceda, y que serán los únicos competentes para adoptar las medidas pertinentes que en cada caso se requieran.

4. La Comisión de Consulta y Participación llevará una estadística de las medidas adoptadas, accidentes, órdenes dadas en materia de prevención y seguridad, requerimientos a los trabajadores resistentes a la adopción de medidas de protección individual o colectivas, actuaciones inspectoras y sanciones que pudieran imponerse a los trabajadores por omisión de las medidas de prevención seguridad.

La información resultante se dará a conocer a todo el personal contratado mediante su inserción en los tablones de anuncios.

5. Los miembros del Comité de Seguridad y Salud o Delegados de Prevención, que no lo sean del Comité de Empresa, o que no ostenten la cualidad de Delegados de Personal, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas, sin merma de ningún concepto salarial, igual a aquellas que corresponden a los representantes de los trabajadores y trabajadoras, de acuerdo con la escala establecida en el apartado e) del artículo 68 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores. Existirá obligatoriamente un Delegado de Prevención, que será elegido por el personal contratado, en aquellas empresas de menos de 30 trabajadores.

6. La Comisión de Consulta y de Participación se reunirá una vez al trimestre en horas de trabajo. Las reuniones extraordinarias se harán por razones de urgencia a criterio del Presidente y fuera de las horas de trabajo.

Artículo 69. Comisión Paritaria

1. Se constituye una Comisión Paritaria con domicilio en la sede de la Asociación de Empresarios de la Construcción de Córdoba, sito en la calle Ronda de los Tejares 32, 4ª planta, de la ciudad de Córdoba.

Dicha Comisión estará compuesta por un máximo de ocho miembros que serán designados por mitad por cada una de las partes de entre los que hayan formado parte de la Mesa de Negociación del presente Convenio. De Presidente y Secretario de la misma actuarán dos vocales de la propia Comisión, que deberán ser nombrados para cada sesión, debiendo tenerse en cuenta a estos efectos que dichos cargos deberán recaer, alternativamente, en los representantes de los trabajadores y trabajadoras y de las empresas.

2. Las funciones que a dicha Comisión se asignan son las siguientes:

a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.

b) Responder ante cualquier discrepancia, duda o aclaración que pueda surgir con respecto a temas de productividad y rendimientos. La Comisión Paritaria podrá recabar cuantos apoyos técnicos que considere necesarios.

c) Estudiar y acordar los mecanismos oportunos de coordinación de la información provincial en materia de siniestralidad en el Sector.

d) Analizar la estructura del empleo en el sector, las necesidades de formación ocupacional y continua, y elaborar toda clase de propuestas que permitan mejorar las actuales condiciones de trabajo, la calidad y la productividad, y en definitiva, la propia imagen del sector, evitando que el mismo siga siendo el refugio de mano de obra no cualificada.

e) El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.

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

g) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del presente Convenio.

h) Teniendo en cuenta la constante evolución del marco de las relaciones laborales y de la actividad de construcción, la Comisión Paritaria, cuando concurran circunstancias relevantes que a su juicio lo hagan necesario, llevará a cabo las adaptaciones que, durante su vigencia, requiera el presente Convenio a la realidad económica y social del sector así como a los cambios normativos que pudieran producirse.

El documento ha sido firmado electrónicamente. Para verificar la firma visite la página http://www.dipucordoba.es/bop/verify

Asimismo, si fuera necesario, la Comisión Paritaria podrá modificar el presente Convenio durante su vigencia.

i) Conocer de las diferencias que surjan una vez concluido el período de consultas establecido en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, respecto de aquellas materias que sean propias de la negociación colectiva en el ámbito provincial, con sujeción al procedimiento establecido en el artículo 57 del presente Convenio.

3. Los acuerdos de la Comisión Paritaria sobre interpretación o aplicación se adoptarán en todo caso por unanimidad mediante la correspondiente resolución, y tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que el presente Convenio.

4. La Comisión se reunirá cuantas veces estime necesario para la buena marcha del presente Convenio y ella determinará, en cada caso, sus normas de funcionamiento.

Disposición Final Primera

Hasta tanto no se aprueben o adopten medidas de recualificación o recolocación, las empresas se comprometen a contratar por cada centro de trabajo, al menos, un trabajador o trabajadora de la localidad donde radique el centro de trabajo o, en su defecto, de los municipios limítrofes, en posesión de la Tarjeta Profesional expedida por la Fundación Laboral de la Construcción, o en trámite, en el que concurra alguna de las circunstancias siguientes:

• Tener agotada la prestación por desempleo.

• Figurar como desempleado o desempleada inscrito ininterrumpidamente en la oficina de empleo durante 6 meses o más.

Las empresas que empleen en cada centro de trabajo a más de veinticinco trabajadores y trabajadoras se comprometen a contratar, al menos, dos trabajadores o trabajadoras en los que concurra alguna de las circunstancias anteriormente citadas.

Disposición Final Segunda

Debido a la crisis en la que se encuentra inmerso el sector de la construcción debido a la drástica reducción de las inversiones en infraestructuras, y conforme a lo acordado por la Comisión Negociadora del V Convenio General del Sector de la Construcción, las Tarjetas Profesionales de la Construcción expedidas pasarán a tener una vigencia indefinida hasta que se disponga lo contrario.

Disposición Final Tercera

Una vez aplicada la cláusula de absorción y compensación prevista en el artículo 52 del presente Convenio, las diferencias que resulten de la aplicación del incremento económico previsto para 2013 se abonarán dentro de los treinta días siguientes contados a partir de la publicación del presente Convenio.

Córdoba, 20 de febrero de 2014. Firmado electrónicamente por la Jefa de Servicio de Administración Laboral, María de los Ángeles Luna Morales.

El documento ha sido firmado electrónicamente. Para verificar la firma visite la página http://www.dipucordoba.es/bop/verify

Anexo I

El presente Convenio será de aplicación y obligado cumplimiento en las siguientes actividades:

a) Las dedicadas a la Construcción y Obras Públicas, comprendiendo:

- Albañilería.
- Hormigón.
- Pintura para decoración y empapelado.
- Carpintería de armar.
- Embaldosado y solado.
- Empedrado y adoquinado.
- Escultura, decoración y escayola.
- Estucado y revocado.
- Piedra y mármol, incluyéndose las fábricas y talleres de sierra y labra, tanto mecánica como manual.
- Portlandistas de obra.
- Pocería.
- Canteras, graveras, areneras y la explotación y manufactura de tierras industriales, bien explotadas a cielo abierto, galerías o minas y vetas explotadas para uso propio por las empresas dedicadas principalmente a la construcción y obras públicas en general, aunque la producción no se absorba totalmente por las mismas.
- Canteras, graveras y areneras, cuya materia se destine a construcción y obras públicas y no sean explotadas directamente por empresas constructoras.
- Los trabajos que se realicen en los puertos, en tierra firme, muelles y espigones.
- Fabricación de elementos auxiliares y materiales de la construcción para su exclusiva o preferente utilización y consumo, absorbiéndose en las propias obras toda o la mayor parte de dicha producción.
- Regeneración de playas.
- Movimientos de tierras.
- Carpintería utilizada por las empresas de la construcción, bien sea en las obras o en sus talleres; sin embargo, no será de aplicación este Convenio a aquellos talleres de carpintería que aún trabajando con elementos para la construcción no pertenezcan a empresas de este ramo.
- Colocación de artículos de piedra artificial, pulimentada o sin pulimentar, así como su fabricación a pie de obra para la utilización exclusiva de la misma.
- Colocación de aislantes en obras, como actividad principal.
- Abastecimiento y saneamiento de aguas, colocación de tuberías y elementos accesorios de las mismas: apertura y cierre de zanjas y sus reparaciones, incluyendo las que se realizan para cualquier clase de instalaciones de suministros, tales como gas, teléfono, electricidad, etc..., cuando sea empleado, principalmente, personal de construcción y obras públicas.
- La confección de cañizos y cielos rasos.
- Las empresas inmobiliarias, incluidas las cooperativas de viviendas.

El documento ha sido firmado electrónicamente. Para verificar la firma visite la página http://www.dipucordoba.es/bop/verify

- Las empresas dedicadas al estudio, planeamiento y construcción de obras públicas y particulares (carreteras, viaductos, túneles, autopistas, pasos elevados) o simplemente a la realización de las obras indicadas.
- La promoción o ejecución de urbanizaciones.
- La promoción de la edificación de inmuebles de cualquier género.
- Empresas dedicadas a cimentaciones y las que realicen sondeos para la construcción principalmente.
- Empresas cuya actividad principal consista en el alquiler de maquinaria y equipo para la construcción, con el personal para su manejo.
- Empresas de rehabilitación, mantenimiento y demolición y derribos de obras.
- Talleres de fabricación de ferralla, cuyo destino principal sea para la construcción.
- Los trabajos verticales de construcción, rehabilitación, reparación y pintura.
- Gestión de residuos en obras.
- Las de control de calidad para la construcción y obras públicas.

b) La conservación y mantenimiento de autopistas, autovías, carreteras y vías férreas, en desarrollo de lo previsto en el apartado b) del artículo 3 del V Convenio General del Sector de la Construcción.

c) Canteras, areneras, graveras y la explotación de tierras industriales. En desarrollo de lo dispuesto en el apartado c) del artículo 3 del V Convenio General del Sector de la Construcción, son aplicables sus preceptos a las relaciones de trabajo en las empresas dedicadas a la explotación de canteras, graveras y areneras, para la obtención de piedra para la construcción y tierras silíceas refractarias y demás industriales, bien explotadas a cielo abierto, galerías o minas que no se exploten como industria auxiliar de otra principal que se halle reglamentada.

Se exceptúan los trabajos de las empresas explotadoras de tierras industriales que vengan regulándose por la Reglamentación Nacional de Trabajo en las Minas de Fosfatos, Azufre, Potasa, Talco y demás explotaciones mineras no comprendidas en otra Reglamentación.

d) Embarcaciones, artefactos flotantes y ferrocarriles auxiliares de obras y puertos. En desarrollo de lo dispuesto en el apartado d) del artículo 3 del V Convenio General del Sector de la Construcción, son de aplicación sus preceptos al personal de embarcaciones, artefactos flotantes y explotaciones de ferrocarriles auxiliares de las obras de puertos y, en general, a todos aquellos trabajadores empleados en la construcción o reparación de los mismos, así como las ampliaciones, modificaciones y excepciones que se establezcan para este grupo siempre y cuando el trabajo del mismo se efectúe de manera exclusiva para la construcción y reparación de los puertos.

e) El Comercio de construcción mayoritario y exclusivista. En desarrollo de lo dispuesto en el apartado e) del artículo 3 del V Convenio General del Sector de la Construcción, se regirán por el mismo el comercio de cualquiera de los artículos elaborados por empresas incluidas dentro del ámbito de este convenio o destinadas al uso principal de las mismas, con arreglo a sus propias funciones y actividades, siempre que sean mayoristas y exclusivistas.

El documento ha sido firmado electrónicamente. Para verificar la firma visite la página http://www.dipucordoba.es/bop/verify

Anexo II

Calendario Laboral de construcción para la Provincia de Córdoba 2014

	enero	febrero	marzo	abril	mayo	junio	julio	agosto	septiembre	octubre	noviembre	diciembre
1	F	S	S	8	F	D	7	7	8	8	SF	8
2	8	D	D	8	NL	8	7	S	8	8	D	8
3	8	8	8	8	S	8	7	D	8	8	8	8
4	S	8	8	8	D	8	7	7	8	S	8	8
5	D	8	8	S	8	8	S	7	8	D	8	8
6	F	8	8	D	8	8	D	7	S	8	8	S
7	8	8	8	8	8	S	7	7	D	8	8	D
8	8	S	S	8	8	D	7	7	FL	8	S	F
9	8	D	D	8	8	8	7	S	8	8	D	8
10	8	8	8	8	S	8	7	D	8	8	8	8
11	S	8	8	8	D	8	7	7	8	S	8	8
12	D	8	8	S	8	8	S	7	8	D	8	8
13	8	8	8	D	8	8	D	7	S	F	8	S
14	8	8	8	6	8	S	7	7	D	8	8	D
15	8	S	S	6	8	D	7	F	8	8	S	8
16	8	D	D	6	8	8	7	S	8	8	D	8
17	8	8	8	F	S	8	7	D	8	8	8	8
18	S	8	8	F	D	8	7	7	8	S	8	8
19	D	8	8	S	8	8	S	7	8	D	8	8
20	8	8	8	D	8	8	D	7	S	8	8	S
21	8	8	8	8	8	S	7	7	D	8	8	D
22	8	S	S	8	8	D	7	7	8	8	S	8
23	8	D	D	8	8	7	7	S	8	8	D	8
24	8	8	8	8	S	7	7	D	8	FL	8	NL
25	S	8	8	8	D	7	7	7	8	S	8	F
26	D	8	8	S	8	7	S	7	8	D	8	8
27	8	8	8	D	8	7	D	7	S	8	8	S
28	8	F	8	8	8	S	7	7	D	8	8	D
29	8	---	S	8	8	D	7	7	8	8	S	8
30	8	---	D	8	NL	7	7	S	8	8	D	8
31	8	---	8	---	S	---	7	D	---	8	---	NL

D=DOMINGO S=SABADO
F=FIESTA FL=FIESTA LOCAL
NL=NO LABORABLE SF=SABADO FESTIVO

El documento ha sido firmado electrónicamente. Para verificar la firma visite la página http://www.dipucordoba.es/bop/verify

Anexo III

Licencias y Permisos

Motivo	Sin desplzamto	Con desplzamto	Salario base	Plus de Actvdad	Cplmto Antigdad Consld	Pagas Extraod	Plus de cantidad calidad	Desgaste Ropa y Herrmta	Justificante
Matrimonio	15 días naturales		sí	sí	sí	sí	no	no	Libro Familia
Nacimiento ó adopción (*/)**	2 días naturales	4 días naturales	sí	sí	sí	sí	no	no	Libro Familia
Enfermedad grave u hospitalización; asistencia en intervenciones de cirugía menor o ambulatoria del cónyuge, hijos, padres, nietos, hermanos, abuelos, suegros, cuñados, yernos , nueras (**)	2 días naturales	4 días naturales	sí	sí	sí	sí	no	no	Justificante médico
Fallecimiento del cónyuge, hijos, padres, nietos, hermanos, abuelos, suegros, cuñados, yernos, nueras (**)	3 días naturales	5 días naturales	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No	Justificante médico ó certificado que acredite el hecho
Fallecimiento de tíos , sobrinos	1 día natural	2 días naturales							Certificado que acredite el hecho
Matrimonio de hijo	1 día natural	3 días naturales	sí	sí	sí	sí	no	no	Certificado acreditativo
Cambio Domicilio habitual	1 día natural		sí	sí	sí	sí	no	no	Certificado acreditativo
Asistencia a exámenes	Tiempo necesario		sí	sí	sí	sí	no	no	Certificado acreditativo
Lactancia hasta nueve meses	Ausencia de 1 hora ó dos fracciones de media hora; ó reducción de la jornada media hora		sí	sí	sí	sí	sí	sí	Libro de Familia o Certificado adopción
Deber inexcusable de carácter público ó personal; asistencia al médico de hijos menores afectados por gran invalidez física o psíquica; asistencia del trabajador al médico (***)	El tiempo indispensable ó el que marque la norma		sí	sí	sí	sí	no	no	Certificado acreditativo de la asistencia

(*) Uno al menos deberá ser laborable

(**) El permiso se disfrutará los días inmediatos siguientes al hecho causante y de forma continuada

(***) La cuantía de los pluses salariales se reducirá en la misma proporción que dure la ausencia del trabajador. Si excede de 4 horas se producirá la pérdida automática del derecho a su percibo.

El documento ha sido firmado electrónicamente. Para verificar la firma visite la página http://www.dipucordoba.es/bop/verify

Anexo IV

Comunicación Previa de inicio de vacaciones

Don_____

trabajador de la empresa_____,

con categoría laboral de_____,

vengo en anunciar, que a partir del día ____ de _____, y hasta el día ____ de _____, ambos inclusive, disfrutaré del derecho de vacaciones que corresponde, sirviendo la presente comunicación a los efectos previstos en el artículo 14, apartado segundo, del Convenio Colectivo Provincial del Sector de la Construcción de Córdoba, una vez vencido el plazo de que dispone esa empresa para fijar el calendario de vacaciones.

En _____a ___ de _____ de 201

El trabajador/a La empresa

El documento ha sido firmado electrónicamente. Para verificar la firma visite la página http://www.dipucordoba.es/bop/verify

Anexo V

Hasta el día 1 de enero de 2015 se continuará aplicando la siguiente tabla de niveles:

I. Personal Directivo.
II. Personal Titulado Superior.
III. Personal Titulado Medio, Jefe Administrativo 1ª, Jefe Sec.Org.1ª.
IV. Jefe de Personal, Ayudante de Obra, Encargado General de Fábrica, Encargado General.
V. Jefe Administrativo de 2ª, Delineante Superior, Encargado General de Obra, Jefe de Sección de Organización Científica del Trabajo de 2ª, Jefe de Compras.
VI. Oficial Administrativo de 1ª, Delineante de 1ª, Jefe o Encargado de Taller, Encargado de Sección de Laboratorio, Escultor de Piedra y Mármol, Práctico de Topografía de 1ª, Técnico de Organización de 1ª.
VII. Delineante de 2ª, Técnico de Organización de 2ª, Práctico Topografía de 2ª, Analista de 1ª, Viajante, Capataz, Especialista de Oficio.
VIII. Oficial Administrativo de 2ª, Corredor de Plaza, Oficial 1ª de Oficio, Mecánico Conductor (*), Operador de Grúa (*), Inspector de Control Señalización y Servicios, Analista de 2ª.
IX. Auxiliar Administrativo, Ayudante Topográfico, Auxiliar de Organización, Vendedores, Conserje, Oficial 2ª de Oficio, Conductor (*), Operador de Grúa (*).
X. Auxiliar de Laboratorio, Vigilante, Almacenero, Enfermero, Cobrador, Guardo-Jurado, Ayudantes de Oficio, Especialistas de 1ª.
XI. Especialistas de 2ª, Peón Especializado.
XII. Peón Ordinario, Limpiador/a.
XIII. Botones y Pinches de 16 a 18 años.
XIV. Trabajadores en formación.

(*) Serán Oficial 1ª los conductores de automóviles, camión, y demás vehículos, así como los operadores de grúa, cuando además de su manejo sepan ejecutar toda clase de reparaciones que no requieran elementos de taller. En los demás casos serán Oficial 2ª.

El documento ha sido firmado electrónicamente. Para verificar la firma visite la página http://www.dipucordoba.es/bop/verify

Anexo VI

EMPRESA_____

TRABAJADOR_____

CATEGORÍA_____

De conformidad con lo estipulado en los artículos 24 del V Convenio General del Sector de la Construcción y 22 del Convenio Colectivo Provincial vigente, de común acuerdo con la empresa_____, el trabajador acepta prestar sus servicios en el centro de trabajo "_____" a partir del día _____de_____de 201 .

Y para que así conste, ambas partes firman el presente acuerdo en_____a____de_____de 201

El trabajador La empresa

El documento ha sido firmado electrónicamente. Para verificar la firma visite la página http://www.dipucordoba.es/bop/verify

Anexo VII

Tablas salariales actualizadas año 2013

Categorías y niveles	Salario base (euros día natural)	Plus actividad (euros día trabajado)	Plus Desgaste ropa (euros día trabajado)	Plus Desgaste herram.	Paga Junio semestral	Paga Junio diaria	Paga Navidad semestral	Paga Navidad diaria	Vacaciones anual	Vacaciones diaria	Horas extras 2 primeras	Horas extras Restantes
VII.- CAPATAZ	33,39	20,25	1,38		1.713,85	9,47	1.713,85	9,31	1.713,85	4,70	18,25	20,51
VIII.-OF.1ª,COND.1ª, GRUIST.1ª	32,50	20,25	1,38	0,69	1.671,80	9,24	1.671,80	9,09	1.671,80	4,58	17,63	20,18
IX.- OF.2ª,COND.2ª,GRUIST.2ª	30,94	20,25	1,38	0,69	1.600,20	8,84	1.600,20	8,70	1.600,20	4,38	17,02	19,51
X.- VIGIL., AYUD. Y GUARDA	30,21	20,25	1,38	0,69	1.566,59	8,66	1.566,59	8,51	1.566,59	4,29	16,72	19,13
XI.- PEON ESPECIALISTA	30,00	20,25	1,38		1.556,33	8,60	1.556,33	8,46	1.556,33	4,26	16,63	19,04
XII.- PEON ORDINARIO	29,65	20,25	1,38		1.539,50	8,51	1.539,50	8,37	1.539,50	4,22	16,47	18,77
XIII.-PINCHE 17-18 AÑOS	26,25	20,25	1,38		1.380,83	7,63	1.380,83	7,50	1.380,83	3,78	14,90	17,24
XIV.-PINCHE 16-17 AÑOS	25,13	20,25	1,38		1.329,71	7,35	1.329,71	7,23	1.329,71	3,64	14,59	16,70
PERSONAL DE RETRIBUCION MENSUAL												
II.- PERS. TITUL. SUPERIOR	1.388,30	20,25	2,07		2.316,85	12,80	2.316,85	12,59	2.316,85	6,35	22,69	26,49
III.- PERS. TITUL. MEDIO JEFE ADTVO. 1ª	1.194,97	20,25	2,07		2.015,23	11,13	2.015,23	10,95	2.015,23	5,52	20,12	23,47
IV.-JEFE PERS., AYUD. OBRAS, ENCARGADO GRAL.	1.160,38	20,25	2,07		1.966,41	10,86	1.966,41	10,69	1.966,41	5,39	19,67	22,98
V.- JEFE ADTVO. 2ª, DELINEAN. SUPER., ENCARG. OBRAS.	1.099,16	20,25	2,07		1.916,84	10,59	1.916,84	10,42	1.916,84	5,25	18,85	21,97
VI.-OF.ADTVO.1ª, DELINEAN.1ª Y ENCARGADO DE OBRAS	1.033,18	20,25	2,07		1.763,36	9,74	1.763,36	9,58	1.763,36	4,83	17,98	20,97
VII.-DELINEANTE 2ª Y PRACTICO TOPOGRAFO	1.001,25	20,25	2,07		1.713,85	9,47	1.713,85	9,31	1.713,85	4,70	17,56	20,48
VIII.-OF.ADTVO.2ª	974,47	20,25	2,07		1.671,78	9,24	1.671,78	9,09	1.671,78	4,58	17,19	20,07
IX.- AUX. ADTVO. Y AYUDANTE TOPOGRAFO	928,21	20,25	2,07		1.600,20	8,84	1.600,20	8,70	1.600,20	4,38	16,57	19,36

El documento ha sido firmado electrónicamente. Para verificar la firma visite la página http://www.dipucordoba.es/bop/verify

Anexo VII

Contratos de Formación

Tablas salariales actualizadas 2013

EDAD	1 año	2 año	3 año
De 16 a 21 años (apartado 4º art. 24)			
Salario Base	18,56	21,66	26,30
Plus Actividad	12,15	14,17	17,21
1º. Junio	960,12	1.120,14	1.360,17
2º. Navidad	960,12	1.120,14	1.360,17
3º. Vacaciones (30 días)	960,12	1.120,14	1.360,17
Ropa	1,38	1,38	1,38
Colectivos sin límite de edad (apartado 5º art. 24)			
Salario Base	29,39	30,94	
Plus Actividad	19,24	20,25	
1º. Junio	1.520,19	1.600,20	
2º. Navidad	1.520,19	1.600,20	
3º. Vacaciones (30 días)	1.520,19	1.600,20	
Ropa	1,38	1,38	

El documento ha sido firmado electrónicamente. Para verificar la firma visite la página http://www.dipucordoba.es/bop/verify

Anexo VIII

Parte de verificación estado de grúa torre

Nombre y apellidos del operador _____

Empresa _____

Centro de trabajo _____

Tipo de grúa _____

Detalle de las operaciones de comprobación _____

_____

Observaciones:

En _____ a _____ de _____ de 2.0

Fdo Operador Grúa Persona designada por la empresa

El documento ha sido firmado electrónicamente. Para verificar la firma visite la página http://www.dipucordoba.es/bop/verify

Anexo IX
Tabalas salariales 2013 a "mayor rendimiento"

Yeso

M2 yeso "a buena vista" en paredes de techos y viviendas	**2,92 euros**
M2 yeso "a buena vista" en escaleras y rellanos	**4,64 euros**
M2 yeso "a buena vista" sólo en techos de viviendas	**3,76 euros**
M2 yeso "perlita" sólo en paredes de viviendas	**4,42 euros**
M2 yeso "perlita" en escaleras y rellanos	**5,89 euros**
M2 yeso proyectado con máquinas en paredes y techos de viviendas	**2,45 euros**
M2 yeso proyectado con máquina en escaleras y rellanos	**3,50 euros**
M2 yeso en paredes y techos de portales de más de 3 m de altura y hasta 4,50 m:	
"a buena vista"	**5,33 euros**
"perlita"	**6,78 euros**
"proyectado con máquina"	**4,03 euros**
M2 yeso en paredes y techos de locales comerciales, garajes, sótanos y naves de más de 3 m de altura y hasta 4,50 m:	
"a buena vista"	**3,34 euros**
"perlita"	**5,08 euros**
"proyectado con máquina"	**2,83 euros**
M2 yeso sólo en huecos de escaleras:	
"a buena vista"	**5,54 euros**
"perlita"	**7,08 euros**
"proyectado con máquina"	**4,21 euros**
M2 yeso sólo en rellanos:	
"a buena vista"	**3,70 euros**
"perlita"	**4,72 euros**
"proyectado con máquina"	**2,81 euros**
M2 yeso "maestreado" en paredes de viviendas: a convenir, siendo la cuantía mínima de:	**4,07 euros**
Ud. Guardavivos	**1,69 euros**
Ml de junquillo	**2,13 euros**
M2 yeso "maestreado" sólo en techos de viviendas	**5,27 euros**
Descarga de cada saco de yeso en obra, cuando la empresa no disponga la realización de dicha operación	**0,07 euros**

Escayola

Unidades precio M2 escayola techo o placa lisa	**5,57 euros**
M2 escayola techo o placa lisa, a colocar en superficies inferiores a 7m2 o a 1,20 m de ancho por cualquiera de sus caras	**6,72 euros**
Ml de moldura	**3,26 euros**
Ml de fosa	**4,30 euros**
Ml de viga doble	**18,49 euros**
Ml de media viga	**11,19 euros**
Ml de tabica que no supere los 50 cm en su plano vertical	**5,88 euros**

El documento ha sido firmado electrónicamente. Para verificar la firma visite la página http://www.dipucordoba.es/bop/verify

Solado

Unidades precios M2 terrazo en planta diáfana	**4,28 euros**
M2 terrazo en planta semidiáfana	**4,48 euros**
M2 terrazo en planta distribuida	**4,76 euros**
Ml rodapié de terrazo	**1,51 euros**
M2 mármol en planta diáfana	**4,76 euros**
M2 mármol en planta semidiáfana	**5,01 euros**
M2 mármol en planta distribuida	**5,37 euros**
Ml rodapié de mármol	**1,61 euros**
Cerámica en cubiertas con corrientes a cartabón	**6,62 euros**
Cerámina en cubiertas con corrientes pisas	**5,69 euros**
Cerámica y gres en viviendas: piezas con superficie superior a 20 m2	**5,82 euros**
Cerámica y gres en viviendas: piezas con superficie comprendida entre 9 m2 hasta 20 m2	**7,77 euros**
Cerámica y gres en viviendas: piezas con superficie inferior a 9 m2	**A CONVENIR**
Losas de tacos en aceras o porches, en formatos de hasta 20 x 20 cm	**5,37 euros**
Losas de tacos en aceras o porches, en formatos a partir de 21 x 21 cm	**4,30 euros**
Losas de tacos en aceras o porches, cuando la superficie a solar resulte ser inferior a 1 m de ancho	**A CONVENIR**

El documento ha sido firmado electrónicamente. Para verificar la firma visite la página http://www.dipucordoba.es/bop/verify

Alicatado

Unidades precios colocación de azulejo o plaqueta lisa en formatos cuadrados o cenefas lisas incorporadas en el mismo azulejo (contemplando una como máximo de llevar cenefa incorporada) tomado con mortero de cemento, con una escuadría desde 15 x 15 hasta 25 x 30 o su equivalente en superficie	**7,32 euros**
Colocación de azulejos serigrafiados en formatos cuadrados o rectangulares, colocado con mortero de cemento, con una escuadría desde 15 x 15 hasta 25 x 30 ó su equivalente en superficie	**7,77 euros**
Colocación de azulejos o plaqueta lisa en formatos cuadrados o rectangulares sobre paramentos previamente maestreados, con o sin cenefas lisas incorporadas en el mismo azulejo (contemplando una como máximo de llevar cenefa incorporada), tomado con aditivo tipo pegolán o similar con una escuadría desde 15 x 15 hasta 30 x 30 ó su equivalente en superficie	**6,28 euros**
Colocación de azulejo serigrafiado en formatos cuadrados o rectangulares, colocados sobre paramentos previamente maestreados con aditivo tipo pegolán o similar, con una escuadría desde 15 x 15 hasta 30 x 30 ó su equivalente en superficie	**6,59 euros**
Colocación de cenefa lisa, desde 5 cm hasta 15 cm de anchura	**1,95 euros**
Colocación de cenefa curva o con relieve, desde 5 cm hasta 15 cm de anchura	**2,92 euros**
Colocación de azulejo o plaqueta en formatos cuadrados o rectangulares sobre paramentos previamente maestreados, con o sin cenefas lisas incorporadas en el mismo azulejo (contemplando una como máximo de llevar cenefa incorporada), así como serigrafiados con una escuadría a partir de 30 x 30 hasta 35 x 35 ó su equivalente en superficie: a convenir de mutuo acuerdo.	
En todo caso la cuantía mínima será:	
* *Si el azulejo o la plaqueta es lisa*	**7,18 euros**
* *Si el azulejo o la plaqueta es serigrafiado (si la colocación fuera "a punto" el precio se incrementará un 15%)*	**7,60 euros**
Cajillos sólo en cocinas (enchufes, puntos de luz, cajas de registro, rejillas de ventilación) que excedan de 7 unidades	**0,97 euros**
Cuando los azulejos o plaquetas tomados con aditivo tipo pegolán o similar, hubieran de colocarse "a punto" por irregularidades del paramento:	
* *Si el azulejo o la plaqueta es lisa*	**7,31 euros**
* *Si el azulejo o la plaqueta es serigrafiado*	**7,77 euros**
Las cenefas incorporadas al azulejo que exceda de una	**0,42 euros**

El documento ha sido firmado electrónicamente. Para verificar la firma visite la página http://www.dipucordoba.es/bop/verify

Anexo X

A la Comisión Paritaria Provincial
Acta de Inaplicación de condiciones de trabajo
Acta de desacuerdo

Datos de la Empresa _____
Nombre o razón social _____
CIF_____ Domicilio social _____
Localidad_____ Código Postal _____
Convenio Colectivo aplicable _____

La Empresa _____ y su Representación de los Trabajadores, comunican que han finalizado sin acuerdo la inaplicación planteada de acuerdo al artículo 56.4 del Convenio Colectivo Provincial.

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

Ambas partes, Empresa y Representación de los Trabajadores, se dirigen a la Comisión Paritaria para que ésta resuelva la inaplicación planteada, solicitando ambas partes, caso de que la Comisión Paritaria no alcance acuerdo, someterse al Procedimiento de Mediación/Arbitraje Vinculante del correspondiente Servicio Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía, SERCLA.

En _____ a _____ de _____ de _____

Firmado
Representación Trabajadores

Firmado
Empresa

El documento ha sido firmado electrónicamente. Para verificar la firma visite la página http://www.dipucordoba.es/bop/verify

Anexo XI

Cuadro Informativo sobre la edad de jubilación obligatoria para cada uno de los años de vigencia del V Convenio General del Sector

Año	Período de cotización	Edad exigida
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

El documento ha sido firmado electrónicamente. Para verificar la firma visite la página http://www.dipucordoba.es/bop/verify

Anexo XII

Preaviso de Cese

La empresa_____informa a Don_____, con domicilio en_____ calle_____, que presta sus servicios en la misma con la categoría de_____ desde el día_____, que el día_____ finalizará su contrato por terminación de los trabajos para los que fue contratado, fecha a partir de la cual quedará extinguida la relación laboral que unía a las partes.

En _____ a _____ de _____de 201

Este documento tiene una validez de 15 días naturales a contar desde la fecha de su expedición por la ASOCIACION DE EMPRESARIOS DE LA CONSTRUCCION DE CORDOBA.

Fecha de la expedición

Sello y firma

Este preaviso no tendrá validez sin el sello y la firma de la Asociación de Empresarios de la Construcción de Córdoba, o si se formaliza en fotocopia u otro medio de reproducción.

El documento ha sido firmado electrónicamente. Para verificar la firma visite la página http://www.dipucordoba.es/bop/verify

Anexo XIII

Propuesta de liquidación

La empresa _____ informa a don _____, con domicilio en_____, que presta sus servicios en la misma desde_____hasta_____en que finalizará su contrato, con la categoría de_____, que a la fecha de hoy, el importe de su liquidación total en esta empresa es de euros_____ .

Esta cantidad se verá incrementada, en su caso, con las demás percepciones que se devenguen por el trabajador entre esta fecha y la de terminación de su contrato.

En _____ a _____ de_____ de 201

(fecha y firma de la empresa)

NOTA: La propuesta de liquidación debe acompañarse siempre con el preaviso de cese, debiendo desglosarse en la liquidación los conceptos retributivos que la integran.

El documento ha sido firmado electrónicamente. Para verificar la firma visite la página http://www.dipucordoba.es/bop/verify

Anexo XIV

Recibo Finiquito

Don_____ que ha trabajado en la Empresa_____ desde el día _____hasta el día _____, con la categoría de_____ , declaro que he recibido de ésta la cantidad de _____ euros en concepto de liquidación total por mi baja en dicha empresa.

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

En _____, a _____ de _____ de 201

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

(1) SI o NO

Este documento tiene una validez de 15 días naturales a contar desde la fecha de su expedición por la ASOCIACION DE EMPRESARIOS DE LA CONSTRUCCION DE CORDOBA

Fecha de la expedición Sello y firma

Este recibo no tendrá validez sin el sello y la firma de la Asociación de Empresarios de la Construcción de Córdoba, o si se formaliza en fotocopia u otro medio de reproducción.

El documento ha sido firmado electrónicamente. Para verificar la firma visite la página http://www.dipucordoba.es/bop/verify