



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA SOSTENIBLE, SEC. PRODUCT., COMERCIO Y TRABAJO

520 RESOL. CONVENIO COLECTIVO CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS

RESOLUCION de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo provincial de Construcción y Obras públicas código convenio 03000795011982 .-

VISTO el texto del Convenio Colectivo arriba citado, recibido en esta Dirección Territorial con fecha 14/12/2017, suscrito por las representaciones de las centrales sindicales CCOO y UGT y por otro lado de las representaciones de FECIA, FOPA y PROVIA y, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos colectivos de trabajo y Orden 37/2010, de 24 de septiembre de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el Real Decreto 4.105/82, de 29 de diciembre, Decreto 7/2015, de 29 de junio del Presidente de la Generalitat por el que se determinan las consellerías en las que se organiza la administración de la Generalitat y, el Decreto 157/2015, de 18 de septiembre del Consell por el que se acuerda el ROF de la Consellería de Economía Sostenible, sectores productivos, comercio y trabajo, ACUERDA:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la representación de la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del Convenio.-

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

Alicante, 16 de enero de 2018

La Directora Territorial de Economía Sostenible,

Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

Emilia González Carrión



CONVENIO COLECTIVO DE CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE ALICANTE

2017-2021

CAPÍTULO PRELIMINAR

ADHESIÓN AL VI CONVENIO GENERAL DEL SECTOR DE CONSTRUCCIÓN

Las partes firmantes del presente Convenio manifiestan que son conscientes de la necesidad de continuar una política operativa en materia de Prevención de Riesgos Profesionales, de adoptar las medidas necesarias para la eliminación o reducción de los factores de riesgo y de la consiguiente disminución de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales en las empresas, así como el fomento de la información y formación de los trabajadores y de sus representantes.

En otro orden de cosas y de conformidad con lo establecido en el artículo 10 de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, Reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción, las partes firmantes consideran que uno de los instrumentos básicos determinante para combatir decisivamente la siniestralidad en el sector y mejorar las condiciones de seguridad y salud, es que todos los trabajadores que prestan servicios en las obras tengan la formación necesaria y adecuada a su puesto de trabajo o función en materia de Prevención de Riesgos Laborales, de forma que conozcan los riesgos y las medidas para prevenirlos. Además y teniendo en cuenta la presencia de los trabajadores inmigrantes en el sector, la formación e información dirigida a estos trabajadores será la adecuada y necesaria a sus características, especialmente en el caso de que desconozcan el idioma español.

En consecuencia, y conforme a la habilitación legal establecida en el artículo 10.2 de la citada Ley 32/2006, de 18 de octubre, la Fundación Laboral de la Construcción, desarrollará los planes y acciones formativos necesarios para el desarrollo de la Prevención de Riesgos Laborales en el sector en los términos que se concretan en el correspondiente título.

Además, en desarrollo de lo establecido en el artículo 10.3 de la citada Ley 32/2006 y como forma de acreditar la formación específica recibida por los trabajadores en materia de Prevención de Riesgos laborales, se continúa con el fomento de la implantación en todo el territorio nacional de una cartilla o carné profesional que será



único y tendrá validez en el conjunto del sector; como forma de acreditar la formación de los trabajadores; la denominada "Tarjeta Profesional de la Construcción" (TPC), encomendada a la Fundación laboral de la Construcción.

Asimismo en el presente convenio se refleja la situación actual de la sociedad respecto de la igualdad entre hombre y mujeres, y dada la importancia que la misma está adquiriendo en la organización de las relaciones laborales, dentro del marco de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, se incluyan varias medidas tendentes a hacer efectiva esta igualdad.

Las partes signatarias firman el VI Convenio General del Sector de la Construcción 2017 – 2021, de una parte por la Confederación Nacional de la Construcción (CNC) en representación de las empresas del sector y de otra por los sindicatos CC.OO. de Construcción y Servicios y UGT-FICA en representación de los trabajadores del sector, como Organizaciones más representativas del Sector de la Construcción en sus respectivos ámbitos y haciendo uso de las previsiones contenidas en el artículo 3.2 del VI Convenio General del Sector de la Construcción (VI C.G.S.C.)

Los acuerdos anteriores se complementaran con aquellas cláusulas específicas que por imperativo legal, o acuerdo entre las partes conformarán el Convenio Colectivo de la provincia de Alicante, y que a continuación se desarrollan:

LIBRO I

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.- AMBITO FUNCIONAL

El presente Convenio será de obligado cumplimiento en todas las actividades propias del sector de la construcción, que son las siguientes:



Las dedicadas a la Construcción y Obras Públicas.

La conservación y mantenimiento de infraestructuras.

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

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

El comercio de la construcción mayoritario y exclusivista.

Las actividades que integran el campo de aplicación de este Convenio se relacionan y detallan, a título enunciativo y no exhaustivo, en el Anexo I del mismo.

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.

Teniendo en cuenta la concurrencia de empresas en un mismo centro de trabajo, la complicación de la gestión de la prevención en éstos y lo dispuesto en la Ley Reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción, también estarán sometidas a lo dispuesto en el Libro II del VI CGSC 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.

ARTICULO 2.- ÁMBITO PERSONAL

El presente Convenio, como condición más beneficiosa, será de aplicación a todos los trabajadores que prestando su trabajo habitualmente en la provincia de Alicante, sean desplazados a otras provincias.

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

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



ARTÍCULO 3.- ÁMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio será de aplicación obligatoria en todos los centros de trabajo ubicados en la provincia de Alicante y regidos, necesariamente, por el VI Convenio General del Sector de la Construcción, VI C.G.S.C., en las actividades propias del sector construcción.

ARTÍCULO 4.- ÁMBITO TEMPORAL

El presente Convenio extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2017. Su entrada en vigor se producirá el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, sin perjuicio de que sus efectos económicos se retrotraigan al 01/01/2017.

No obstante, lo dispuesto en el apartado anterior, tendrán la vigencia de 5 años, y por tanto extenderán su vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2021, según lo regulado en el artículo 7 del VI CGSC.

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

ARTÍCULO 5.- PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA PARA LA REVISIÓN DEL CONVENIO

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

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

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.

El plazo máximo para la negociación del nuevo Convenio, en su caso, será de ocho meses a partir del momento de expirar la vigencia del Convenio anterior, salvo para las materias contempladas en el artículo 4.2 del presente convenio para las que el plazo será de 14 meses.



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

ARTÍCULO 6.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

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

ARTÍCULO 7.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

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

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

ARTÍCULO 8.- COMISIÓN PARITARIA

Se constituye una Comisión Paritaria Provincial del presente Convenio, presidida por la persona que la Comisión, de entre sus componentes en ese momento, designe por unanimidad y con las funciones que se especifican en el artículo siguiente.

Serán vocales de la misma cuatro representantes de los trabajadores y cuatro representantes de los empresarios, designados respectivamente por las Centrales Sindicales y por las Organizaciones Empresariales firmantes del Convenio.

Será Secretario vocal de la Comisión, que se nombrará para cada sesión.

Para ser válidos los acuerdos de la Comisión, se adoptarán al menos por el voto de las dos terceras partes de los vocales de la misma.



Se entenderá válidamente constituida la Comisión, cuando asistan al menos seis vocales, estando representadas todas las partes.

La Comisión se reunirá cuantas veces estime necesario para la buena marcha del presente Convenio.

ARTÍCULO 9.- FUNCIONES Y PROCEDIMIENTOS DE LA COMISIÓN PARITARIA

Interpretación de la aplicación de las cláusulas de este Convenio.

Arbitraje en relación con los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio o de los supuestos previstos concretamente en su texto y anexos, en caso de sumisión expresa de los interesados.

Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

Resolver sobre aquellas cuestiones que la Comisión estime conveniente para favorecer la mejor aplicación y cumplimiento del Convenio.

Subsanar posibles errores materiales y del cálculo en las tablas Salariales del Convenio.

La constante evolución tanto del marco de las relaciones de trabajo como de la situación y perspectivas de la actividad constructora junto con los frecuentes cambios normativos y la imprescindible función que los firmantes del Convenio Estatal le otorgan necesario que la Comisión Paritaria lleve a cabo las oportunas funciones de adaptación del Convenio a la realidad económica y social del sector así como a los cambios normativos que pudieran producirse.

Por todo ello la Comisión Paritaria, cuando concurren circunstancias relevantes que a su juicio lo hagan necesario, llevará a cabo las adaptaciones que requiera el Convenio durante su vigencia.

Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión:

La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada, o, si ello fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

En el caso, que tras el correspondiente período de consultas establecido en el artículo 41.4 del E.T., no se alcanzase acuerdo en la empresa en la negociación de la modificación sustancial de condiciones de trabajo regulada en el número 6 de dicho precepto, deberán remitirse las actuaciones dentro de los 5 días siguientes a la correspondiente Comisión Paritaria a fin de que ésta solvete las discrepancias.



Dichas actuaciones deberán enviarse junto con la correspondiente Acta de Desacuerdo recogida en el modelo del anexo IX y que de forma específica se establece para este supuesto.

En caso de que la citada Comisión no lograra un acuerdo en el plazo de 7 días, remitirá dentro de los 3 días siguientes las actuaciones al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje acompañada del Acta del Anexo IX y ello a fin de que éste dicte el correspondiente 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 base a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

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 Convenio Colectivo de aplicación a la misma, salvo que los trabajadores atribuyan su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del E.T.

Fijar, en su caso, de acuerdo a lo pactado, la determinación de la remuneración que deberá trasladarse a las tablas del Convenio, así como cuantificar, si procede, la revisión de las citadas remuneraciones y sus efectos según la fórmula que al efecto se haya establecido.

Resolver las discrepancias en materia de la inaplicación del régimen salarial del Convenio en la empresa.

Las funciones o actividades de esta Comisión Paritaria no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de las acciones ante Jurisdicciones Administrativas y Contenciosas previstas en la Ley, en la forma y con el alcance regulado en ella.

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del V Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos de la Comunidad Valenciana (V A.S.E.C.C.V.)

ARTÍCULO 10.- NORMAS SUPLETORIAS

En lo no previsto en las estipulaciones del presente Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación general vigente y VI C.G.S.C.

CAPITULO II

INAPLICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO



ARTÍCULO 11.- CONCEPTO

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

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

Este procedimiento de inaplicación de condiciones de trabajo se entiende sin perjuicio de lo establecido en el artículo 82.3 del E.T.

ARTÍCULO 12.- MATERIAS AFECTADAS

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

Jornada de trabajo.

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

Régimen de trabajo a turnos.

Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del E.T.

Sistema de trabajo y rendimiento.

Sistema de remuneración y cuantía salarial

Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

ARTÍCULO 13.- CAUSAS

Con independencia de lo establecido en el artículo 82 del E.T., se podrá proceder a la inaplicación, en los términos regulados en el presente artículo, cuando la empresa alternativamente tenga o una disminución persistente de su nivel de ingresos o su



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

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

ARTÍCULO 14.- PROCEDIMIENTO

Las empresas en las que concurren 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 Convenio Colectivo de aplicación a la misma, salvo que los trabajadores atribuyan su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el art 41.4 del E.T.

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

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 periodo, 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 fundamenta 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.

Cuando el periodo 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 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 de acuerdo a lo establecido en el artículo 12, 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 los posibles materias afectadas por la inaplicación, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia establecido para la/s posibles materia/as objeto de la suspensión.

En ningún caso dicha inaplicación podrá prolongarse más allá del momento que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.



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 establecidas en convenio 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.

En caso de desacuerdo y una vez finalizado el período de consultas, las partes remitirán a la Comisión Paritaria del convenio la documentación aportada junto con el acta recogida en el Anexo VIII acompañada de las alegaciones que, respectivamente hayan podido realizar.

La Comisión. Una vez examinado los documentos aportados, deberá pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no alguna/s de las causas de inaplicación previstas en el artículo anterior.

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

Dado que la inaplicación de condiciones de trabajo es materia reservada al ámbito estatal, la Comisión Paritaria Estatal, cuando así lo considere necesario y previa audiencia de las partes, podrá intervenir en la intervención v/o resolución final que pueda adoptarse sobre las solicitudes planteadas ante la Comisión Paritaria del Convenio.

Tanto la Comisión Paritaria del Convenio dispondrá de un plazo máximo de 7 días para resolver la inaplicación solicitada, debiendo adoptarse los acuerdos por unanimidad.

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

En el supuesto de que la Comisión Paritaria competente no alcance acuerdo, y dando cumplimiento al mandato recibido por las partes contenido en el Anexo VIII del presente Convenio, las discrepancias se someterán a un 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 E.T.

Tal y como señala el Anexo VIII del presente Convenio y a los efectos del sometimiento a arbitraje, será la propia Comisión Paritaria competente la que en el plazo de los cinco días siguientes a la finalización del plazo para resolver remitirá las actuaciones y documentación al Servicio de Mediación y Arbitraje de la Comunitat Valenciana (TAL)

De acuerdo con lo anterior, el arbitraje se someterá y dictará con la intervención, formalidades y procedimiento establecidos en el vigente Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos y asumido en el artículo 116 por el vigente Convenio Sectorial Estatal, así como el artículo 108 del presente Convenio Provincial.

Para el caso de que en el futuro y durante la vigencia del presente Capítulo referente a "Inaplicación de Condiciones de Trabajo", 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 E.T., las partes firmantes del presente Convenio Estatal se adaptarán, en su caso, a los procedimientos que se establezcan en los citados acuerdos interprofesionales.

TITULO I

CONDICIONES DE PRESTACIÓN DEL TRABAJO

CAPITULO I

CONDICIONES GENERALES DE INGRESO



ARTÍCULO 15.- INGRESO EN EL TRABAJO

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

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

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

Se prohíbe emplear a trabajadores menores de 18 años para la ejecución de trabajos en las obras, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 25.4 referente al contrato para la formación.

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

ARTÍCULO 16.- PRUEBAS DE APTITUD

1. Las empresas, previamente al ingreso, podrán realizar a los interesados las pruebas de selección, prácticas y psicotécnicas, que consideren necesarias para comprobar si su grado de aptitud y su preparación son adecuados a la categoría profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar.
2. El trabajador, con independencia de su categoría profesional y antes de su admisión en la empresa, será sometido a un control de salud, según se establece en el artículo siguiente.
3. Una vez considerado apto, el trabajador contratado deberá aportar la documentación necesaria para la formalización del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 17.- VIGILANCIA Y CONTROL DE SALUD

1. Las partes acuerdan una serie de disposiciones acerca de la vigilancia y control de la salud, que son las contenidas en los siguientes apartados, sin perjuicio de cuantas



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

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

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

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

ARTÍCULO 18.- PERÍODO DE PRUEBA

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

PERSONAL SALARIO MENSUAL

a) Técnicos titulados superiores y medios: Seis meses.

b) Niveles III, excepto titulados medios, IV y V:

Tres meses.

Niveles VI al VIII: Dos meses.

Resto de personal: Quince días naturales.



PERSONAL SALARIO DIARIO

c) Encargados y Capataces: Un mes.

Resto de personal: Quince días naturales.

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

3. Transcurrido el 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 de 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.

CAPÍTULO II

CONTRATACIÓN

ARTÍCULO 19.- 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 Convenio General– será para un puesto de trabajo concreto. Éste viene determinado por las tareas o funciones que desempeñe el trabajador, la categoría profesional que le corresponda dentro de la clasificación vigente y por el centro de trabajo donde se desempeñe la actividad, de manera que cualquier modificación en alguno de los factores anteriores constituye un cambio de puesto de trabajo.

ARTÍCULO 20.- CONTRATO FIJO DE PLANTILLA



1. El contrato fijo de plantilla es el que conciertan empresario y trabajador para la prestación laboral de éste en la empresa por tiempo indefinido. Ésta será la modalidad normal de contratación a realizar por empresarios y trabajadores en todos los centros de trabajo de carácter permanente.

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

ARTÍCULO 21.- CONTRATO FIJO DE OBRA

La Disposición Adicional Tercera del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la Ley 32/2006, de 18 de octubre, Reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción, otorgan a la negociación colectiva estatal, la facultad de adaptar al sector de la construcción el contrato de obra o servicio determinado, se formalizará siempre por escrito, regulado con carácter general en el artículo 15 del E.T.

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

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

Por ello y con independencia de su duración, no será de aplicación lo establecido en el párrafo primero del artículo 15.1, a) del E.T., continuando manteniendo los trabajadores la condición de "fijos de obra", tanto en estos casos como en los supuestos de sucesión empresarial del 44 del E.T. o de subrogación regulado en el artículo 24 del presente convenio.

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

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



Teniendo en cuenta la especial configuración del sector de la construcción y sus necesidades, sobre todo en cuanto a la flexibilidad en la contratación y la estabilidad en el empleo del sector mejorando la seguridad y salud en el trabajo, así como la formación de los trabajadores, y conforme a lo establecido en la Disposición Adicional Tercera del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, no se producirá sucesión de contratos por la concertación de diversos contratos fijos de obra para diferentes puestos en el sector, teniendo en cuenta la definición de puesto de trabajo dada en el artículo 19 del presente convenio, y por tanto no será de aplicación lo dispuesto en el apartado 5º del artículo 15 del ET.

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 grupo de empresas en el periodo y durante el plazo establecido en el artículo 15.5 del E.T., no comportará la adquisición 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 19 del presente convenio.

La indicada adquisición de condición tampoco operará en el supuesto de producirse bien la sucesión empresarial establecida en el artículo 44 del E.T. o la subrogación recogida en el artículo 24 del presente convenio

El cese de los trabajadores deberá producirse cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra hagan innecesario el número de los contratados para su ejecución, debiendo reducirse éste de acuerdo con la disminución real del volumen de obra realizada.

Este cese deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación de quince días naturales. No obstante el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salario con la liquidación correspondiente al cese.

Si se produjera la paralización temporal de una obra por causa imprevisible para el empresario y ajena a su voluntad, tras darse cuenta por la empresa a la representación de los trabajadores del centro o, en su defecto, a la Comisión Paritaria Provincial, operarán la terminación de obra y cese previsto en el apartado precedente, a excepción del preaviso.

La representación de los trabajadores del centro o, en su defecto, la Comisión Paritaria Provincial, dispondrá, en su caso, de un plazo máximo improrrogable de una semana para su constatación a contar desde la notificación.



El empresario contrae también la obligación de ofrecer de nuevo un empleo al trabajador cuando las causas de paralización de la obra hubieran desaparecido. Dicha obligación se entenderá extinguida cuando la paralización se convierta en definitiva. Previo acuerdo entre las partes, el personal afectado por esta terminación de obra podrá acogerse a lo regulado en el apartado 3 de este artículo.

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

En todos los supuestos regulados en los apartados anteriores, y según lo previsto en la Disposición Adicional Tercera del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 49.1.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se establece una indemnización por cese del 7 por 100 calculada sobre los conceptos salariales devengados durante la vigencia del contrato, y siempre y en todo caso, respetando la cuantía establecida en el citado artículo 49.1 c) del E.T..

ARTÍCULO 22.- OTRAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

1. Los trabajadores que formalicen contratos de duración determinada, conforme a lo establecido en el artículo 15.1,b) del E.T. o contrato de interinidad, una vez finalizado el contrato correspondiente por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización de carácter no salarial por cese del 7 por 100 calculada sobre los conceptos salariales devengados durante la vigencia del contrato, y siempre y en todo caso, respetando la cuantía establecida en el citado artículo 49.1 c) del E.T..

2. La duración máxima de los contratos celebrados de acuerdo al indicado artículo 15.1,b) del E.T. será de doce meses en un periodo de dieciocho, computándose dicha duración desde que se produzca la causa que justifica su celebración.

En tal supuesto, se considerará que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato cuando se incremente el volumen de trabajo o se considere necesario aumentar el número de personas que realicen un determinado trabajo o presten un servicio.

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

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



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

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

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

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

Cuando el contrato se haya concertado por tiempo determinado el trabajador tendrá derecho, 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 100 calculada sobre todos los conceptos salariales devengados durante la vigencia del contrato.

Los trabajadores cedidos por las empresas de trabajo temporal deberán poseer la formación teórica y práctica en materia de Prevención de Riesgos Laborales para el puesto de trabajo a desempeñar, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vaya a estar expuestos. Siempre que se posibilite esta formación se corresponderá con la prevista en el Libro II del VI CGSC. Los trabajadores cedidos deberán estar en posesión de la Tarjeta Profesional de la Construcción, cuando ello sea procedente.

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



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

4. El contrato para la formación y el aprendizaje viene regulado, además de por el Real Decreto-Ley 10/2011, de 26 de Agosto, de Medidas Urgentes para la Promoción del Empleo de los Jóvenes, el Fomento de la Estabilidad en el Empleo y el Mantenimiento del Programa de Recualificación Profesional de las Personas que agoten su protección por desempleo, Ley 3/2012, de 6 de julio, d3 medidas urgentes para la reforma del mercado laboral y el Real Decreto 1539/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual, por las siguientes disposiciones:

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

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

c) El contrato para la formación se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinticinco años que no tengan la titulación requerida para formalizar un contrato en prácticas en el oficio o puesto objeto de formación.

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 escuela 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 programas 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 que se refieren los apartados c) y e) precedentes, o cuando ello sea necesario en atención a las necesidades del proceso formativo del trabajador en los términos que se establezcan por las normas vigentes, o en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas de acuerdo con lo dispuesto en el presente convenio, o cuando se celebre con trabajadores que no haya obtenido el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria.

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

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

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

g) El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la Disposición Adicional Quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el sistema nacional de empleo.

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

El empresario, en el contrato de trabajo, viene obligado a designar la persona que actuará como tutor del trabajador en formación, que deberá ser aquella que por su oficio o puesto cualificado desarrolle su actividad auxiliada por éste y que cuente con



la cualificación o experiencia profesional adecuada. El propio empresario podrá asumir esta tarea, siempre que desarrolle su actividad profesional en la misma obra que el trabajador en formación.

i) La retribución de los contratados para la formación y el aprendizaje se ajustará a

los siguientes porcentajes, aplicables al salario del Nivel VIII para salarios de devengos mensual y Nivel IX para salarios de devengos diarios de las tablas de cada Convenio y referidos a una jornada del 100 por 100 de trabajo efectivo.

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

1er año 60 por 100

2º año 70 por 100

3º año 85 por 100

Colectivos de las letras d) de este artículo

1er año 95 por 100

2º año 100 por 100

j) Los contratados en formación tendrán derecho, asimismo, a los pluses extrasalariales que, en igual cuantía que el señalado para el resto de los trabajadores.

k) Con carácter general, la suspensión del contrato en virtud de las causas previstas en los artículos 45 y 46 del 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 no continuase en la empresa, ésta le entregará un certificado acreditativo del tiempo trabajado con referencia al oficio objeto de la formación y del aprovechamiento que, a su juicio, ha obtenido en su formación práctica.

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



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

ARTÍCULO 23.- SUBCONTRATACIÓN

1. Las empresas que subcontraten con otras del sector la ejecución de obras o servicios responderán en los términos establecidos en el artículo 42 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción, teniendo en cuenta que esta Ley es específica para el sector en estos temas.

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 63 del presente Convenio, quedando limitado el ámbito de esta responsabilidad exclusivamente respecto de los trabajadores de las empresas subcontratadas obligadas por este Convenio.

ARTÍCULO 24.- SUBROGACIÓN DE PERSONAL EN CONTRATAS DE MANTENIMIENTO DE CARRETERAS O VÍAS FÉRREAS, REDES DE AGUA, CONCESIONES MUNICIPALES PARA EL MANTENIMIENTO Y CONSERVACIÓN DE ACERAS, PAVIMENTOS, VÍAS PÚBLICAS Y ALCANTARILLADO

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

En las contratas de redes de agua, concesiones municipales para el mantenimiento y conservación de aceras, pavimentos, vías públicas y alcantarillado la subrogación de personal establecida en el punto anterior será de aplicación a los contratos municipales para las contratas nuevas que se liciten desde el día siguiente a la publicación del presente Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de la Provincia de Alicante.

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

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

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

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

- a) Trabajadores, con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento de la finalización efectiva de la contrata tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y se encuentre 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 con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado anterior, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.
- c) Trabajadores de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación que perdure en la siguiente contrata, aunque no lleven los cuatro meses de antigüedad.



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Asimismo, será necesario que la empresa saliente acredite documentalmente a la entrante, antes de producirse la subrogación, mediante copia de documento



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

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

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

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

Cuando se produzca una subrogación, el personal objeto de la misma deberá mantener las condiciones económicas y sociales de este Convenio, si éste fuera el que le es de aplicación en la empresa cesante en el momento de la subrogación, aunque la empresa cesionaria o entrante viniese aplicando a sus trabajadores condiciones inferiores en virtud de un convenio estatutario de empresa. La aplicación de las condiciones del presente Convenio se mantendrá hasta la finalización de la



vigencia establecida en esta materia en el artículo 4 referido al ámbito temporal, punto 2.

CAPÍTULO III

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 25.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

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

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

3. En el anexo X del VI CGSC se define el contenido de cada una de las áreas y grupos profesionales.

4. En el anexo XI del VI CGSC se recoge la tabla de equivalencias profesionales entre la clasificación anterior dividida en categorías profesionales y la nueva clasificación en grupos profesionales con sus correspondientes niveles retributivos.

CAPÍTULO IV

ORDENACIÓN Y PRESTACIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 26.- ORDENACIÓN DEL TRABAJO

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

2. El trabajador está obligado a 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 27.- PRESTACIÓN DEL TRABAJO Y OBLIGACIONES ESPECÍFICAS

1. La prestación de trabajo, vendrá determinada por lo convenido al respecto en el contrato. La clase y extensión de la prestación serán las que marquen las leyes, en el Convenio General del Sector, los convenios de ámbito inferior, el contrato individual, las órdenes e 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 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 trabajador, así como tener en cuenta la capacidad real de los trabajadores discapacitados, 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 trabajador 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 adecuado estado de funcionamiento y utilización en lo que de él dependa.
5. Fuera de los centros de trabajo o de su 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. Para la debida eficacia de la política de prevención de riesgos laborales, los trabajadores vienen obligados a utilizar los medios de protección que les facilite el empresario en cumplimiento de la normativa reguladora correspondiente, así como atenerse a las instrucciones recibidas, a las disposiciones legales y a lo establecido en el Libro II del VI CGSC.

ARTÍCULO 28.- TRABAJO "A TIEMPO"

Salvo norma, disposición o pacto en contrario, se presume que la prestación de trabajo se concierta en la modalidad denominada "a tiempo", en la que la retribución se fija atendiendo a la duración del trabajo y al rendimiento normal en la categoría y especialidad correspondientes, al que se hace referencia en el artículo 37 de este



Convenio, y cuya contrapartida la constituyen las tablas salariales de los convenios colectivos provinciales o, en su caso, de comunidad autónoma, del sector.

ARTÍCULO 29.- SISTEMAS CIENTÍFICOS O DE "TRABAJO MEDIDO"

1. En estos sistemas, que se caracterizan por intentar llevar a cabo, a través de una serie más o menos compleja de operaciones, una medición técnica del rendimiento, y tienen como finalidad conseguir que éste sea superior al normal que viene obteniéndose, el rendimiento de la prestación de trabajo será el que en ellos se establezca.
2. En su implantación deberá concederse el necesario período de adaptación y se respetará el salario que se había alcanzado anteriormente, pudiendo dar lugar a la movilidad y redistribución del personal que requiera la nueva organización del trabajo.
3. Si durante el período de adaptación, el trabajador alcanzara rendimientos superiores a los normales, tendrá derecho a percibir la diferencia entre el rendimiento normal y el superior que haya conseguido, regularizándose su situación, en su caso, cuando el sistema sea definitivamente implantado, de acuerdo con las tarifas que el mismo contenga.
4. Estos sistemas exigirán el establecimiento de una fórmula clara y sencilla para el cálculo de las retribuciones correspondientes.
5. Previamente a su implantación o revisión colectivas, deberá solicitarse, a los representantes legales de los trabajadores, el informe a que se refiere el artículo 64.1.4.d) y e) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que deberán emitir éstos en el plazo de quince días, estando sujetas dichas implantación o revisión a lo dispuesto en el artículo 41 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 30.- TRABAJO POR TAREA, A DESTAJO O POR UNANIMIDAD DE OBRA, CON PRIMAS A LA PRODUCCIÓN O CON INCENTIVO

1. Se caracterizan estos sistemas por poner en relación directa la retribución con la producción del trabajo, con independencia, en principio, del tiempo invertido en su realización y por tener como objetivo la consecución de un rendimiento superior al normal.
2. El trabajo a tarea consiste en la realización, por jornada, de una determinada cantidad de obra o trabajo.

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

En el primer caso, la empresa deberá abonar el tiempo que medie entre la terminación de la tarea y la conclusión de la jornada diaria, como si se tratase de horas



extraordinarias, pero sin que se computen éstas al efecto del límite fijado para las mismas en el artículo 35.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y sin que pueda exigirse durante dicho período un rendimiento superior al normal.

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

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

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

6. Previamente a su implantación o revisión colectivas de estos sistemas, en cuanto suponen casos subsumibles en los supuestos de hecho del artículo 64.5 f) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, deberá solicitarse, en su caso, a los representantes legales de los trabajadores el informe a que dicho precepto se refiere, y que deberán éstos emitir en el plazo improrrogable de 15 días estando sujetas dichas implantación o revisión a lo dispuesto en el artículo 41 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 31.- DISCRECIÓN PROFESIONAL

Como manifestación de los deberes generales de colaboración y buena fe que rigen la prestación del trabajo, el trabajador está obligado a mantener los secretos relativos a la explotación y negocios de la empresa.

ARTÍCULO 32.- DEBERES DEL EMPRESARIO

En relación con la prestación de trabajo, el empresario está obligado a facilitar a los trabajadores cuantos medios sean precisos para la adecuada realización de su cometido, así como los medios de protección necesarios a efectos de su seguridad y salud en el trabajo, tal y como se establece en el Libro II del VI CGSC, y velar por el uso efectivo de los mismos, y en general a respetar los derechos laborales de los trabajadores establecidos en el artículo 4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.



ARTÍCULO 33.- RECLAMACIONES DE LOS TRABAJADORES

Sin perjuicio del derecho que asiste a los trabajadores de acudir y plantear sus reclamaciones ante la autoridad administrativa o jurisdiccional competente, podrán presentarlas ante la empresa en que presten servicio, a través de sus representantes legales o sus jefes inmediatos.

Las empresas tratarán de resolver estas reclamaciones en el plazo más breve posible, con objeto de evitar o reducir su planteamiento formal en las mencionadas instancias.

CAPÍTULO V

PRODUCTIVIDAD Y TABLAS DE RENDIMIENTOS

ARTÍCULO 34.- LA PRODUCTIVIDAD COMO BIEN JURÍDICAMENTE PROTEGIDO

La productividad es un bien constitucionalmente protegido cuya mejora constituye un deber básico de los trabajadores, debiendo colaborar los representantes legales de éstos con la dirección de la empresa en orden a conseguir su incremento.

ARTÍCULO 35.- RENDIMIENTO EN LOS SISTEMAS DE "TRABAJO MEDIDO"

Cuando se empleen sistemas de organización científica del trabajo o de "trabajo medido", las normas de implantación o aplicación de estos sistemas deberán establecer el rendimiento normal o exigible que se deba alcanzar así como las tarifas retributivas aplicables en función de los mayores rendimientos que, en su caso, se consigan, elaboradas de forma tal que el cálculo de la retribución correspondiente resulte claro y sencillo.

ARTÍCULO 36.- RENDIMIENTO EN LOS SISTEMAS DE TRABAJO CON PRIMA O INCENTIVO

En caso de aplicarse estos sistemas colectivos de trabajo, y como en el supuesto del artículo anterior, en su normativa de implantación o aplicación deberá figurar el rendimiento normal o exigible, y las tarifas retributivas correspondientes, elaboradas de forma que los ingresos respectivos guarden entre sí, al menos, la misma proporción que los rendimientos correspondientes.

ARTÍCULO 37.- RENDIMIENTO EN EL SISTEMA DE TRABAJO "A TIEMPO"

1. Como se dispone en el artículo 28 de este Convenio, se presume que este sistema rige la prestación de trabajo, salvo disposición o pacto en contrario.
2. En este sistema la retribución será la que corresponda de acuerdo con la tabla salarial del convenio colectivo provincial, o, en su caso, de comunidad autónoma aplicable, y para su determinación se atenderá al tiempo de duración de la prestación



de trabajo, siempre que el trabajador alcance, en dicho tiempo, el rendimiento normal exigible al mismo.

ARTÍCULO 38.- ESTABLECIMIENTO DE TABLAS DE RENDIMIENTO

1. En el sistema de trabajo a tiempo, y en relación con aquellas actividades, oficios o especialidades y categorías incursas en el ámbito de aplicación de este Convenio, cuyos rendimientos se presten con mayor facilidad a ser medidos con criterios objetivos o materiales, se establecerán tablas de rendimientos normales que, tras los oportunos acuerdos de la Comisión Sectorial de Productividad del VI CGSC, se irán incorporando, como Anexo, al presente Convenio.

2. Después de la publicación de este Convenio podrá acordarse a nivel provincial, o, en su caso, de comunidad autónoma el establecimiento de nuevas tablas de rendimientos normales, o la ampliación de las existentes con nuevas unidades, o su revisión, de acuerdo con la Comisión Sectorial de Productividad, que dictará las oportunas normas de homogeneización y aprobará, en su caso, el tratamiento diferencial que resulte justificado, todo ello en el supuesto de que las unidades correspondientes no vengán recogidas en el Anexo oportuno de este Convenio.

3. En relación con los rendimientos normales la Comisión Sectorial de Productividad podrá autorizar las adaptaciones que se le propongan a nivel provincial, o, en su caso, de comunidad autónoma, y que entienda estén justificadas.

ARTÍCULO 39.- TABLAS DE RENDIMIENTOS Y RETRIBUCIONES

1. La obtención de los rendimientos normales que se establezcan en las tablas aplicables en cada caso, será requisito necesario para tener derecho a la percepción de los salarios estipulados en las tablas salariales del convenio colectivo provincial o, en su caso, de comunidad autónoma correspondiente, salvo lo dispuesto en el apartado siguiente.

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

ARTÍCULO 40.- REVISIÓN DE TABLAS DE RENDIMIENTOS

Los rendimientos estipulados en las tablas sólo podrán ser objeto de revisión cuando lo acuerde la Comisión Sectorial de Productividad del VI CGSC.

ARTÍCULO 41.- CONDICIONES DE APLICACIÓN

Las propias tablas de rendimientos establecerán sus condiciones de aplicación así como la forma y, en su caso, el período de entrada en vigor, debiendo recoger, como regla general, que el cómputo de la medición será semanal y referido a cada jornada de trabajo.



ARTÍCULO 42.- VERIFICACIÓN DE SU CUMPLIMIENTO

La empresa podrá verificar en cualquier momento el cumplimiento de los rendimientos de la tabla, en su caso, aplicable, debiendo seguir, para ello, las siguientes reglas:

- a) Al trabajador que vaya a ser sometido a medición se le comunicará previamente.
- b) Los resultados de la medición de cada jornada se consignarán en parte de trabajo confeccionado al efecto, que deberá ser firmado diariamente por el trabajador y el empresario o persona que lo represente, y, en caso de negativa de uno de ellos, por dos testigos, quedando en poder de ambas partes copia de dicho documento.
- c) El período de medición mínimo será de una semana laboral, computándose los resultados por el valor medio alcanzado en el período que se utilice.

CAPÍTULO VI

PROMOCIÓN EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 43.- ASCENSOS, PROCEDIMIENTO

1. El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o especial confianza será de libre designación y revocación por la empresa.
2. Para ascender, cuando proceda, a una categoría profesional superior se establecerán por la empresa sistemas de carácter objetivo, teniendo en cuenta la formación, méritos y permanencia del trabajador en la empresa, pudiendo tomar como referencia, entre otras, las siguientes circunstancias:
 - a) Titulación adecuada.
 - b) Conocimiento del puesto de trabajo.
 - c) Historial profesional.
 - d) Haber desempeñado función de superior categoría profesional.
 - e) Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan, las cuales deberán ser las adecuadas al puesto de trabajo a desempeñar.

CAPÍTULO VII

PERCEPCIONES ECONÓMICAS: CONCEPTOS Y ESTRUCTURA

ARTÍCULO 44.- PERCEPCIONES ECONÓMICAS

1. Del conjunto de percepciones económicas, en dinero o en especie, que el trabajador obtiene en la relación de trabajo por cuenta ajena, unas las percibe como retribución o contraprestación directa por la prestación de su trabajo y son las que constituyen el



salario, otras las recibe como compensación de gastos, como prestaciones y sus complementos e indemnizaciones o por modificaciones en su relación de trabajo, no formando ninguna de ellas parte del salario por ser percepciones de carácter extrasalarial.

2. Percepciones económicas salariales:

a) Salario base es aquella parte de la retribución que se fija atendiendo exclusivamente a la unidad de tiempo con el rendimiento normal y exigible, en los términos del artículo 37.2 del presente Convenio.

b) Complementos salariales o cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base, atendiendo a las siguientes circunstancias distintas de la unidad de tiempo:

- Personales, tales como antigüedad consolidada, en su caso, y el complemento de discapacidad.
- De puesto de trabajo, tales como las derivadas de trabajo nocturno o excepcionalmente tóxico, penoso o peligroso.
- De calidad o cantidad de trabajo, tales como primas, incentivos, destajos, pluses de actividad o asistencia u horas extraordinarias.
- Las cantidades que las empresas abonen libre y voluntariamente a sus trabajadores.
- Las pagas extraordinarias y la retribución de vacaciones.

3. Percepciones económicas no salariales:

a) Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y sus complementos.

b) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral, tales como herramientas y ropa de trabajo, así como las cantidades que se abonen en concepto de dietas, gastos de viaje o locomoción, pluses extrasalariales, y aquellas diferencias de alquiler o coste de vivienda que viniera percibiendo el trabajador.

c) Las indemnizaciones por ceses, movilidad geográfica, suspensiones, extinciones, resoluciones de contrato o despido y accidente de trabajo y enfermedad profesional.

4. Aquellos complementos salariales que tengan carácter funcional o circunstancial, como los de puesto de trabajo, los de calidad o cantidad de trabajo realizado, y las cantidades que las empresas abonen libre y voluntariamente, se considerarán no consolidables en el salario del trabajador y no se computarán como base de las percepciones enumeradas en el apartado 2 de este artículo.

ARTÍCULO 45.- ESTRUCTURA DE LAS PERCEPCIONES ECONÓMICAS



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

a) Los conceptos son los siguientes:

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

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

c) En pluses salariales se consideran incluidos todos los complementos que se pacten en cada convenio que constituyan contraprestación directa del trabajo y no compensación de gastos originados por asistir o realizar el trabajo.

d) En pluses extrasalariales se consideran incluidos cuantos conceptos se pacten en los convenios de carácter indemnizatorio de gastos originados al trabajador por la prestación de su trabajo, tales como distancia, transporte, recorrido, herramientas y ropa de trabajo.

2. Dentro del citado espíritu de homogeneización y racionalización, se acuerda establecer las proporciones que deben guardar algunos de los conceptos en relación con el total anual pactado en las tablas de percepciones económicas, en las siguientes proporciones:

a) Los conceptos de salario base y gratificaciones extraordinarias definidos en el artículo anterior, sumados, deberán quedar comprendidos entre el 65 por 100 y el 75 por 100 del total anual de las tablas del convenio para cada categoría o nivel. Aquellos convenios en los que la proporción de estos dos conceptos siga siendo superior al 75 por 100 del total anual, la mantendrán.

b) Los pluses extrasalariales, sumados, estarán comprendidos, entre el 5 por 100 y el 7 por 100 del total anual de las tablas del convenio, para cada categoría o nivel retributivo.

c) Los pluses salariales, sumados, ocuparán el restante porcentaje que resulte de aplicar los dos criterios anteriores sobre el total anual de las tablas del convenio para cada categoría o nivel retributivo.

3. Además de los conceptos reseñados podrán existir en el recibo de salarios de los trabajadores las restantes percepciones a que hace referencia el artículo anterior.



ARTÍCULO 46.- DEVENGO DE LAS PERCEPCIONES ECONÓMICAS

1. El salario base se devengará durante todos los días naturales por los importes que, para cada categoría y nivel, que figuran en la tabla salarial anexa.

Los pluses salariales de convenio se devengarán durante los días efectivamente trabajados por los importes que, para cada categoría y nivel, que figuran en la tabla salarial anexa.

3. Los pluses extrasalariales de convenio se devengarán durante los días de asistencia al trabajo por los importes que figuran en la tabla salarial anexa.

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

a) Paga de junio: de 1 de enero a 30 de junio.

b) Paga de Navidad: de 1 de julio a 31 de diciembre.

5. En el presente Convenio se establece para cada categoría y nivel la remuneración bruta anual correspondiente, el salario mensual, diario o ambos, y el precio de la hora ordinaria, conforme a la tabla anexa.

6. La remuneración bruta anual mencionada comprenderá las percepciones económicas pactadas en el presente Convenio por categoría Profesional.

ARTÍCULO 47.- REMUNERACIÓN BRUTA ANUAL Y REMUNERACIÓN MÍNIMA BRUTA ANUAL

1. La remuneración bruta anual mencionada en el artículo anterior comprenderá todas las percepciones económicas pactadas en cada convenio, por nivel y categoría profesional.

De acuerdo con las formas de devengo, la remuneración bruta anual vendrá dada por la siguiente fórmula:

$$R.A. = SB \times 335 + [(PS + PE) \times (\text{Número de días efectivos de trabajo})] + \text{Vacaciones} + PJ + PN$$

Siendo: R.A. = Remuneración Anual

S.B. = Salario Base

P.S. = Pluses salariales

P.E. = Pluses extrasalariales

P.J. = Paga de junio

P.N. = Paga de Navidad



2. Se establece una remuneración mínima bruta anual para el sector de la construcción a 1 de enero de 2017, para trabajadores a jornada completa, computándose a estos efectos la totalidad de los conceptos retributivos a percibir.

Los convenios provinciales deberán adaptar sus tablas salariales a la siguiente tabla de remuneración mínima bruta anual por niveles profesionales:

Nivel XII	15.916,21 euros
Nivel XI	16.154,95 euros
Nivel X	16.397,27 euros
Nivel IX	16.643,22 euros
Nivel VIII	16.892,86 euros
Nivel VII	17.146,24 euros
Nivel VI	17.403,43 euros
Nivel V	17.664,48 euros
Nivel IV	17.929,45 euros
Nivel III	18.198,37 euros
Nivel II	18.471,35 euros

Esta tabla de remuneración mínima bruta anual pactada para el año 2017 se actualizará cada año conforme a lo expuesto en el presente Convenio en relación con los incrementos y la cláusula de garantía salarial.

ARTÍCULO 48.- 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 cinco primeros días hábiles del mes siguiente al de su devengo, aunque el trabajador tendrá derecho a percibir quincenalmente anticipos cuya cuantía no será superior al 90 por 100 de las cantidades devengadas.

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



3. El tiempo invertido en el pago de retribuciones y anticipos a cuenta de las mismas quedará exento del cómputo de la jornada laboral, considerándose como de mera permanencia en el centro de trabajo y, por tanto, no retribuido a ningún efecto.
4. Las empresas quedan facultadas para pagar las retribuciones y anticipos a cuenta de los mismos mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidad bancaria o financiera. Si la modalidad de pago fuera el cheque el tiempo invertido en su cobro será por cuenta del trabajador.
5. El trabajador deberá facilitar a la empresa, al tiempo de su ingreso o incorporación a la misma, su Número de Identificación Fiscal (NIF), de conformidad con la normativa aplicable al respecto.

ARTÍCULO 49.- INCREMENTOS ECONÓMICOS

1. La tabla salarial del año 2016 y vigentes durante el ejercicio se actualizarán en 1'9 por 100 con efectos desde el día 1 de enero de 2017, sobre los conceptos de salario base, gratificaciones extraordinarias, retribución de vacaciones y pluses salariales y extrasalariales.
2. El importe de las dietas y medias dietas, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 82.6 se fijarán en el marco de este convenio.

ARTÍCULO 50.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

1. Las percepciones económicas cuantificadas que se establezcan en el presente Convenio, tendrán el carácter de mínimas en su ámbito de aplicación.
2. A la entrada en vigor del Convenio se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores tengan reconocida a título personal por las empresas, siempre y cuando fuesen más favorables consideradas en su conjunto anual, respecto a los conceptos cuantificables.
3. La absorción y compensación solo se podrá efectuar comparando globalmente conceptos de naturaleza salarial o de naturaleza extrasalarial y en cómputo anual.

ARTÍCULO 51.- ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA

Como consecuencia del Acuerdo Sectorial Nacional de la Construcción sobre el concepto económico de antigüedad firmado el 18 de octubre de 1996 (BOE de 21 de noviembre de 1996), y Convenio Provincial publicado en el Boletín Oficial de la Provincia número 8-3, de fecha 11-01-97 y número 137-1, de fecha 17-06-97, se asumen por ambas partes firmantes los siguientes compromisos:



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

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

ARTÍCULO 52.- COMPLEMENTO POR DISCAPACIDAD

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

Grados de discapacidad	Importe bruto por mes natural
comprendido entre el	del complemento
13 por 100 y 22 por 100	17'96 euros
23 por 100 y 32 por 100	25'36 euros
33 por 100 o superior	35'94 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.

3. 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 53.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

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

2. La cuantía de las pagas extraordinarias de junio y diciembre se determinará, para cada uno de los niveles y categorías, en la tabla anexa del presente Convenio, sea cual fuere la cuantía de la remuneración y la modalidad del trabajo prestado, más la antigüedad consolidada en su caso.



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

ARTÍCULO 54.- PROHIBICIÓN DEL PRORRATEO Y PROPORCIONALIDAD EN EL DEVENGO DE LAS PAGAS EXTRAORDINARIAS

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

2. El importe de las pagas extraordinarias para el personal que, en razón de su permanencia, no tenga derecho a la totalidad de su cuantía, será abonado proporcionalmente conforme a los siguientes criterios:

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

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

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

ARTÍCULO 55.- TRABAJOS EXCEPCIONALMENTE PENOSOS, TÓXICOS O PELIGROSOS

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

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

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



4. En caso de discrepancia entre las partes sobre si un determinado trabajo, labor o actividad debe calificarse como excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso, corresponde a la jurisdicción competente resolver lo procedente.

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

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

ARTÍCULO 56.- TRABAJOS NOCTURNOS

1. El personal 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.

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 el plus a percibir equivaldrá al 1% del salario base de su categoría.

ARTÍCULO 57- PLUSES EXTRASALARIALES

Plus de Distancia y Transporte. Con el fin de compensar los gastos que se producen a los trabajadores para acudir a sus puestos de trabajo, teniendo en cuenta la movilidad de los mismos, que constituye una característica de este Sector, y cualquiera que sea la distancia a recorrer, se podrá establecer un Plus Extrasalarial, calculado por día efectivo de trabajo que, de igual cuantía para todos los grupos y categorías, se establece en tabla anexa.

2. Plus de Desgaste de Herramientas. El Plus de Desgaste de Herramientas por día efectivamente trabajado para el Oficial de 1ª y 2ª y Ayudante, se establece en tabla anexa.

Las herramientas por el que se devengará el presente plus serán:

- Oficial Encofrador: martillo, mangos, bolsas de encofrar, metros, cinta de 20 metros, nivel, pata de cabra, azulena, plomo, escuadra, tenazas, sierra de arco, serrucho, marcador, lienzas, serrucho de calar y barrena.

- Oficial Albañil: nivel, paleta, catalana, gabina, plomo, maceta, puntero, cincel, llana, escuadra, tenazas, flexómetro, martillo, picoleta, lienzas y marcador.



- Ayudante: paleta catalana, gabina, maceta, cincel, puntero, martillo, tenazas, flexómetro y lienzas.

Será obligatorio para devengar el Plus de Desgaste de Herramientas que los trabajadores tengan en la obra su bolsa de trabajo con las herramientas detalladas anteriormente.

Cuando el trabajador no lleve las herramientas necesarias para su actividad y ello suponga demora en el trabajo que ha de realizar, con independencia de la facultad disciplinaria de la empresa, perderá el Plus de Desgaste de Herramientas de ese día. Cuando las herramientas sean robadas y queden plenamente acreditado el robo y sea por causa imputable a la empresa, ésta responderá de las mismas.

3. Prendas de Trabajo. Se facilitará a cada trabajador dos equipos de trabajo, una en verano y otra en invierno. Y para trabajos de obras públicas, petos reflectantes de color amarillo o anaranjado (butano).

Se facilitará calzado adecuado al trabajador y se renovará cuando esté deteriorado con el tope máximo de dos al año. Los comités de empresa serán los que cuiden de que la ropa sea facilitada a los trabajadores.

Tanto la ropa como el calzado se les entregarán a los trabajadores al haber superado el período de prueba. Los trabajadores que se vayan por su propia voluntad antes de dos meses, estarán obligados a devolver las prendas de trabajo o en su defecto abonar en metálico el 40% de su importe.

ARTÍCULO 58- PLUS DE ACTIVIDAD Y ASISTENCIA

Al Salario Base, se adiciona en concepto de complemento un Plus de Actividad y Asistencia en la cuantía que para cada categoría se fija en la tabla anexo a este Convenio.

Este Plus será devengado por jornada efectivamente trabajada de lunes a viernes o recuperada con rendimientos normales y correctos según uso y costumbre, no obstante en aquellas unidades que figuran definidas en las Tablas de Rendimiento el Plus de Actividad y Asistencia, se devengará por alcanzar el rendimiento establecido en todas y cada una de ellas.

Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo producirán la pérdida de este Plus, de acuerdo con la forma siguiente:

- Por 1 falta al mes	Pérdida de la percepción correspondiente a 2 días.
- Por 2 faltas al mes	Pérdida de la percepción correspondiente a 3 días.
- Por 3 faltas al mes	Pérdida de la percepción correspondiente a 5 días.

Esta penalización es independiente de las sanciones en que pueda incurrir al trabajador por faltas injustificadas al trabajo, con arreglo a lo dispuesto en los artículos 96 y siguientes del presente Convenio.



La puntualidad es de necesaria observancia y debe exigirse a todos los operarios para no incurrir en el cuadro de sanciones.

ARTÍCULO 59- REALIZACIÓN DE HORAS EXTRAORDINARIAS

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

ARTÍCULO 60- LÍMITE DE HORAS EXTRAORDINARIAS

1. Se consideran horas extraordinarias, además de las que tengan su causa en fuerza mayor, las motivadas por pedidos o puntas de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno y pérdida o deterioro de la producción, o por cualquier circunstancia que altere el proceso normal de producción.
2. El número de horas extraordinarias que realice cada trabajador, salvo en los supuestos de fuerza mayor, no excederá de 80 al año.

ARTÍCULO 61- RETRIBUCIÓN DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

1. Los importes de las horas extraordinarias para cada una de las categorías se determinarán, en tabla anexa, en el presente Convenio.
2. Las horas extraordinarias realizadas en domingos o festivos, se cuantificarán aplicando a la hora normal de las tablas del Anexo XII el coeficiente corrector de 1'55.
3. 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.

Esta compensación se realizará cuando el trabajador acumule un período de horas equivalente a una jornada laboral completa, quedando los excesos horarios resultantes para futuras compensaciones.

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

ARTÍCULO 62- INDEMNIZACIONES

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



- a) En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el importe de una mensualidad de todos los conceptos de las tablas del convenio aplicable vigente en cada momento, con una garantía mínima de 707,70 €.
 - b) En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional será de 47.000 euros.
 - c) En caso de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional será de 28.000 euros.
2. Salvo designación expresa de beneficiarios por el asegurado, la indemnización se hará efectiva al trabajador accidentado o, en caso de fallecimiento, a los herederos legales del trabajador.
3. Las indemnizaciones previstas en los apartados b) y c) de este artículo serán consideradas a cuenta de cualesquiera otras cantidades que pudieran ser reconocidas como consecuencia de la declaración de la responsabilidad civil de la empresa por la ocurrencia de alguna de las contingencias contempladas en este artículo, debiendo deducirse de éstas en todo caso habida cuenta de la naturaleza civil que tienen las mismas y ambas partes le reconocen.
4. A los efectos de acreditar el derecho a las indemnizaciones aquí pactadas se considerará como fecha del hecho causante aquélla en la que se produce el accidente de trabajo o la causa determinante de la enfermedad profesional.
5. Las indemnizaciones pactadas comenzarán a obligar a partir de su publicación.

ARTÍCULO 63.- COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL

Las empresas abonarán al trabajador que se encuentra en situación de Incapacidad Temporal (I.T.), el 25% de la base reguladora de la prestación correspondiente de la seguridad social en los siguientes casos:

Desde el primer día de la baja al trabajador hospitalizado o accidentado.

Desde el catorce día de baja a los trabajadores en situación de I.T., por enfermedad común y accidente no laboral. En este caso será facultad del empresario, y obligatorio para el trabajador, someterse al reconocimiento médico ante el facultativo que se designe por el empresario ante el Gabinete de Seguridad e Higiene, previa petición a la Dirección Territorial de Trabajo en éste último caso. Requisito previo a ello será la interposición de denuncia ante la Inspección Médica de la Seguridad Social y la Resolución de la misma.

En el supuesto de que la empresa hiciera uso de la opción prevista en el apartado anterior y no confirmase la baja, perderá el 25% complementario.

En los supuestos previstos en los dos párrafos anteriores, el trabajador tendrá un plazo de tres días hábiles para ser dado de alta por los Servicios Médicos de la



Seguridad Social, perdiendo en caso contrario, una vez reincorporado al trabajo, el plus de asistencia y actividad durante igual número de días naturales en que haya continuado de baja después de los referidos días. Si cesara en la empresa antes de que le pueda ser descontada la cantidad correspondiente al número de días naturales de Incapacidad Temporal, que excedan de los tres referidos, la cantidad que falte se le descontará en su recibo de finiquito.

CAPÍTULO VIII

TIEMPO DE TRABAJO

ARTÍCULO 64- JORNADA

1. La jornada ordinaria anual durante el año 2017 será de 1.736 horas.
2. El período de tiempo efectivo de trabajo para todo el personal afectado por el presente Convenio será de 40 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes, en jornada partida, salvo pacto en contrario o condición más beneficiosa.
Se entiende por trabajo efectivo la presencia del trabajador en su puesto de trabajo. Igualmente, el cómputo de jornada se efectuará de modo que tanto al comienzo como al final de la misma, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.
Dentro del concepto de trabajo efectivo, se entenderán comprendidos los tiempos horarios empleados en las jornadas continuadas como descanso ("el bocadillo") u otras interrupciones cuando por acuerdo entre las partes o por la propia ordenación del trabajo, se entiendan integradas en la jornada diaria de trabajo, ya sean continuadas o no.
3. Conocidos los Decretos de Fiestas Nacional y Autonómica, la Comisión Paritaria elaborará el Calendario Laboral Anual para los citados años.
Los días no laborables, en su caso, para cada año de vigencia del presente Convenio, sin que en ningún caso la jornada máxima anual pueda ser superior a las horas pactadas en el C.G.S.C., se fijarán en la tabla anexo.
A efectos de abonos de salarios los días no laborables tendrán la consideración de jornada normal de trabajo como jornada efectivamente trabajada.
En el supuesto que coincidiera alguno de los días mencionados con las vacaciones reglamentarias, se compensará dicho disfrute con otra fecha acordada entre empresa y trabajador.
4. Las Empresas que, de acuerdo con la representación legal de los trabajadores, establezcan un calendario distribuyendo la jornada laboral pactada antes del día 30 de enero de cada año en los centros estables y en las obras con objeto de coordinar las actividades en la empresa, se registrarán por el mismo. En dicho calendario se establecerán los días laborables y las horas diarias, que no podrán ser más de nueve.
5. Teniendo en cuenta las diferentes condiciones climatológicas que inciden sobre las diversas ubicaciones de los centros de trabajo se pactará, en su caso, en cada convenio provincial la distribución variable de la jornada máxima anual, sin que



en ningún caso se pueda sobrepasar nueve horas ordinarias de trabajo efectivo diarias.

6. En cada centro de trabajo la empresa expondrá en lugar visible el calendario laboral pactado en el convenio provincial o, en su caso, del propio centro de trabajo.

ARTÍCULO 65- PROLONGACIÓN DE LA JORNADA

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

ARTÍCULO 66.- HORARIO DE OFICINA

1. En las oficinas centrales, delegaciones y subdelegaciones de las empresas se establecerá un horario de verano en jornada continuada desde las 8 horas a las 15 horas, de lunes a viernes, ambos inclusive. Este horario regirá desde el 1º de junio al 30 de septiembre.
2. Se establecerá un turno rotativo de guardia durante el verano, con la realización de un número máximo de 35 horas de lunes a viernes, distribuyéndose la jornada partida entre el personal de forma equitativa y afectando como máximo a una cuarta parte del personal.
3. En todo caso habrá de respetarse el cómputo de jornada anual a que se refiere el artículo anterior.

ARTÍCULO 67.- TURNOS DE TRABAJO

1. Las Empresas podrán establecer turnos de trabajo por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, de conformidad con el artículo 36 y 41 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
2. Las empresas que, por las características de su actividad, necesiten establecer jornada ininterrumpida durante las veinticuatro horas del día, organizarán los turnos de tal modo que, salvo adscripción voluntaria, cada trabajador no podrá permanecer en el turno de noche más de dos semanas consecutivas.
3. En las empresas en que se realice actividad laboral por equipos de trabajo en régimen de turnos, se podrá computar por períodos de hasta cuatro semanas el medio día de descanso semanal previsto en el apartado 1 del artículo 37 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en los términos que establezca la vigente normativa al respecto.
4. En las empresas que tengan establecidos sistemas de turnos, el trabajador viene obligado a permanecer en su puesto de trabajo hasta la llegada del relevo. El tiempo



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

ARTÍCULO 68.- RECUPERACIÓN DE HORAS NO TRABAJADAS

1. Las horas perdidas de los trabajadores por inclemencias del tiempo, no serán recuperadas, si bien los trabajadores tendrán la obligación de permanecer en el centro de trabajo.

2. Cuando las empresas faciliten a los trabajadores prendas individuales adecuadas para la protección de las inclemencias del tiempo, éstos tendrán la obligación de prestar el trabajo normal.

3. Las empresas de acuerdo con los representantes de los trabajadores a la vista de las inclemencias del tiempo determinarán las circunstancias de prestación de trabajo en estas condiciones.

ARTÍCULO 69.- JORNADAS ESPECIALES

Se exceptúan de la aplicación del régimen de jornada ordinaria de trabajo, previsto con carácter general en el presente Convenio Colectivo, 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. En cualquier caso se tendrá en cuenta lo dispuesto en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

b) En la realización de trabajos subterráneos en que concurren circunstancias de especial penosidad derivadas de condiciones anormales de temperatura, humedad o como consecuencia del esfuerzo suplementario debido a la posición inhabitual del cuerpo al trabajar, la jornada ordinaria semanal de trabajo no podrá ser superior a 35 horas sin que, su distribución diaria pueda en ningún caso, exceder de seis horas.

c) Los trabajos en los denominados "cajones de aire comprimido" tendrán la duración que señala la normativa específica al respecto.

d) Las empresas que estén abonando compensaciones económicas por trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos, podrán pactar su sustitución por reducciones de jornada, en los términos que, en cada caso, se establezcan.

ARTÍCULO 70.- VACACIONES

1. La retribución de vacaciones será la que figura en el anexo de la Tabla Salarial, más el plus de antigüedad consolidada que le corresponda en cada caso.



2. El período vacacional será de 30 días naturales, que serán disfrutados de forma ininterrumpida, iniciándose su disfrute, en día laborable que no sea viernes, pactándose en el seno de la empresa el calendario de disfrute de la totalidad de la plantilla, y la posibilidad de dividir en un máximo de dos períodos de 15 días cada uno de ellos, de común acuerdo con los representantes de los trabajadores.

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 que cese durante el transcurso del año, tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa.

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

No obstante, con carácter general, dado que el derecho al disfrute de vacaciones caduca con el transcurso del año natural, se perderá el mismo si al vencimiento de éste el trabajador continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia que pudiera existir entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad temporal.

5. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, 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 vacaciones, sin perjuicio del derecho del trabajador a percibir la diferencia que pudiera existir entre la retribución correspondiente a vacaciones y la prestación de incapacidad temporal.

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



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

7. Todos los Trabajadores conocerán con la máxima antelación posible, su período de disfrute de vacaciones.

8. Para los trabajadores en Contrato Temporal, la terminación del año natural, no será causa de prescripción del derecho generado de la parte proporcional, que de vacaciones le correspondiera.

ARTÍCULO 71.- FIESTA PATRONAL

Se considerará festivo el día anterior laborable a la Fiesta Patronal de cada localidad, siendo extensible a cualquiera de las dos fiestas locales, aclarando que es un único día festivo que se podrá disfrutar el día laboral inmediatamente anterior a cualquiera de las dos fiestas de ámbito local, dicho día será retribuido como día normal de trabajo.

ARTÍCULO 72.- PERMISOS Y LICENCIAS

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

a) Quince días naturales, en caso de matrimonio.

b) Tres días naturales –de los cuales al menos uno deberá ser laborable–, por nacimiento o adopción de un hijo, si se produce dentro de la provincia y cinco días si es fuera de la misma. Si concurriera enfermedad grave de la esposa o hijo se elevará a seis días retribuidos.

En el caso de trabajadores no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España el permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de cinco días naturales, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los cinco días antes señalados.

c) Por celebración de matrimonio de padres, hijos y hermanos, un día retribuido si es dentro de la provincia y dos días si es fuera de la misma, uno retribuido y otro sin retribuir.

En el caso de trabajadores no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España el permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización del



desplazamiento a su país de origen, de cinco días naturales, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los cinco días antes señalados.

d) Tres días naturales, por fallecimiento de cónyuge, hijos, padres, abuelos, nietos y hermanos de ambos cónyuges, si se produce dentro de la misma provincia y cinco días si es fuera de la misma.

En el caso de trabajadores no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España el permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de seis días naturales, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los seis días antes señalados.

e) Tres días naturales, por enfermedad, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, si se produce dentro de la provincia y cinco días si es fuera de la misma.

Dos días naturales, por enfermedad grave de nietos, abuelos y hermanos de ambos cónyuges, si se produce dentro de la provincia y cinco días si es fuera de la misma.

f) Dos días, por traslado del domicilio habitual si es en la provincia, y cuatro días si es fuera de la misma.

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

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

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

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

En el supuesto de que, por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo público, el trabajador perciba una compensación económica, cualquiera que sea su



denominación, se descontará el importe de la misma de la retribución a que tuviera derecho en la empresa.

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

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 o acumularlo en jornadas completas, conforme al acuerdo a que llegue con la empresa. Este permiso podrá ser disfrutado por el padre en caso de que ambos trabajen, siempre que quede acreditado mediante certificación de la empresa en que trabaje la madre que ésta no ha ejercitado en la misma este derecho.

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

El ejercicio de este derecho por parte del trabajador durante los primeros nueve meses de vida del menor, es incompatible con el previsto en el apartado 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 sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

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

CAPÍTULO IX

MOVILIDAD FUNCIONAL



ARTÍCULO 73.- CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 19, se entiende por movilidad funcional la que se deriva de la facultad que tiene el empresario para decidir el cambio de puesto de trabajo de sus trabajadores cuando lo estime necesario para la buena marcha de la organización, siempre que se efectúe sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales que correspondan a éstos, y se respeten las limitaciones exigidas por las titulaciones académicas o profesionales que se requieran para ejercer la prestación laboral de que se trate y la pertenencia al grupo profesional correspondiente, pudiéndose realizar entre las diferentes áreas funcionales que recoge la clasificación profesional del

VI CGSC.

ARTÍCULO 74.- TRABAJOS DE NIVEL RETRIBUTIVO SUPERIOR

1. Por necesidades organizativas, de producción o de contratación, el trabajador podrá ser destinado a ocupar un puesto de superior categoría a la que tuviera reconocida, por plazo que no exceda de seis meses durante un año, u ocho durante dos años, teniendo derecho a percibir, mientras se encuentre en tal situación, la remuneración correspondiente a la función efectivamente desempeñada.
2. Transcurrido dicho período, el trabajador podrá reclamar de la empresa la clasificación profesional adecuada, y, si ésta no resolviese favorablemente al respecto, en el plazo de quince días hábiles, y previo informe, en su caso, de los representantes legales de los trabajadores, podrá reclamarla ante la jurisdicción competente, y surtirá efectos, si es estimada la reclamación y una vez firme la resolución correspondiente, a partir del día en que el interesado solicitó, por escrito, su adecuada clasificación.
3. Cuando se realicen funciones de categoría superior, pero no proceda el ascenso por no reunir el interesado los requisitos precisos al respecto, el trabajador tendrá derecho a percibir la diferencia retributiva existente entre la categoría asignada y la de la función efectivamente realizada.
4. Se exceptúan de lo anteriormente dispuesto, los trabajos de categoría superior que el trabajador realice, de común acuerdo con la empresa, con el fin de prepararse para el ascenso.
5. Lo dispuesto en este artículo no será aplicable, salvo en lo que se refiere a la retribución, en los supuestos de incapacidad temporal, maternidad, permisos y excedencias, en los que la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado.

ARTÍCULO 75.- TRABAJOS DE NIVEL RETRIBUTIVO INFERIOR

1. La empresa por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador a realizar tareas correspondientes a un nivel retributivo inferior al suyo por el tiempo imprescindible, y comunicándolo, a los representantes legales de los



trabajadores, si los hubiere, no pudiendo el interesado negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique su formación profesional. En esta situación, el trabajador seguirá percibiendo la remuneración que, por su categoría y función anterior, le corresponda.

2. A un trabajador no se le podrá imponer la realización de trabajos propios de categoría inferior durante más de tres meses al año, mientras todos los trabajadores de la misma categoría no hayan rotado en la realización de dichas tareas.

No se considerarán, a efectos del cómputo, los supuestos de avería o fuerza mayor.

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

ARTÍCULO 76.- PERSONAL DE CAPACIDAD DISMINUIDA

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

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

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

ARTÍCULO 77.- TRABAJOS SUSCEPTIBLES DE ORIGINAR UN PERJUICIO PARA LA SALUD SIN MERMA DE LA CAPACIDAD LABORAL

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

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



CAPÍTULO X

MOVILIDAD GEOGRÁFICA

ARTÍCULO 78.- CONCEPTOS GENERALES

1. Las empresas podrán desplazar a su personal a otros centros de trabajo distintos de aquel en que presten sus servicios durante cualquier plazo de tiempo, fundamentando dicho desplazamiento en razones económicas, técnicas, organizativas, de producción o de contratación.

Esta facultad deriva, por una parte, del carácter móvil del trabajo en las empresas del sector, como consecuencia de la inevitable temporalidad de la realización de su actividad, y a tenor de la excepción prevista en el artículo 40.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y, por otra, de la competencia atribuida al empresario en materia de ordenación del trabajo en el artículo 26 de este Convenio.

2. Cuando el desplazamiento se produzca a un centro de trabajo situado en distinto término municipal y que, además, diste 15 kilómetros o más del centro de trabajo de partida y de la residencia habitual del trabajador, dará lugar a los siguientes conceptos compensatorios:

a) Si el desplazamiento es de duración que no exceda de un año, se devengarán dietas, si no puede pernoctar en su residencia habitual, y medias dietas, si puede pernoctar en ella.

b) Si el desplazamiento es de duración superior a un año, e implica cambio de residencia, se devengará una indemnización compensatoria en la cuantía y condiciones establecidas en el apartado siguiente.

Además, se devengarán los gastos de viaje del trabajador y su familia, los gastos de traslado de muebles y enseres y cinco días de dieta por cada persona que viaje de las que compongan la familia y convivan con el desplazado.

3. La indemnización compensatoria, establecida en el apartado anterior para el supuesto de desplazamiento superior a un año que implique cambio de residencia, se aplicará conforme a las siguientes reglas:

a) Será equivalente al 35 por 100 de las percepciones anuales brutas del trabajador en jornada ordinaria y de carácter salarial en el momento de realizarse el cambio de centro; el 20 por 100 de las mismas al comenzar el segundo año; el 10 por 100 al comenzar el tercer año y el 10 por 100 al comenzar el cuarto año, siempre sobre la base inicial.

b) En caso de que se produzca un nuevo desplazamiento de duración superior a un año, con cambio de residencia, antes de transcurridos cuatro años desde el anterior, se dará por finalizada la secuencia indemnizatoria iniciándose una nueva, tomando como base la retribución que se viniera percibiendo en ese momento.



De la indemnización percibida por el primer desplazamiento no se deducirá cantidad alguna de la anualidad en curso al fijar la nueva secuencia indemnizatoria.

c) En el supuesto de que se extinguiera el contrato de trabajo antes de transcurridos cuatro años desde un desplazamiento de duración superior a un año, con cambio de residencia, solamente se devengará la parte proporcional de la indemnización compensatoria correspondiente a la anualidad en que se produzca la extinción.

4. En los desplazamientos voluntarios mediante petición escrita del trabajador, no procederán las compensaciones y derechos regulados en este capítulo.

ARTÍCULO 79.- PREAVISO, EJECUTIVIDAD E IMPUGNACIÓN DE LA ORDEN DE DESPLAZAMIENTO

1. Si el desplazamiento es de duración que no exceda de un año, el empresario deberá preavisar por escrito al trabajador con una antelación mínima de tres días, o cinco si el desplazamiento es superior a tres meses, haciendo constar las condiciones y duración prevista.

2. Si el desplazamiento es de duración superior a un año, el preaviso será de treinta días para la incorporación inicial del trabajador al nuevo puesto, sin perjuicio de que realice a su conveniencia el traslado de familia, muebles y enseres, a cuyos efectos el empresario facilitará y costeará los viajes necesarios a su localidad de origen. El desplazamiento deberá ser comunicado simultáneamente a los representantes de los trabajadores.

3. No se requerirá preaviso cuando el trabajador pueda pernoctar en su residencia habitual, ni en los casos de urgente necesidad.

4. En todos los casos, la orden de desplazamiento es ejecutiva para el trabajador, sin perjuicio de la posible impugnación judicial.

ARTÍCULO 80.- DESCANSO

1. Por cada tres meses de desplazamiento continuado de duración que no exceda de un año, sin posibilidad de pernoctar en el lugar de residencia habitual, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborables retribuidos en dicho lugar, sin computar como tales los de viaje, cuyos billetes o su importe, serán de cuenta del empresario.

Tales días de descanso deberán hacerse efectivos dentro del término de los quince días naturales inmediatamente posteriores a la fecha de vencimiento de cada período de tres meses de desplazamiento.

2. Por acuerdo individual, podrá pactarse la acumulación de estos días, añadiéndose, incluso, al período de vacaciones.



ARTÍCULO 81.- DIETAS.

1. La dieta es un concepto extrasalarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador, ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.
2. El trabajador percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento, no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural.
3. Cuando el empresario organice y costee la manutención y alojamiento del personal desplazado, siempre que reúna las condiciones exigibles y suficientes, solamente satisfará el 20 por 100 de la dieta completa.
4. Se devengará media dieta cuando el trabajador afectado tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual, no le fuera suministrada por la empresa y pueda pernoctar en la citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivo trabajado.
5. Las dietas o medias dietas se percibirán siempre con independencia de la retribución del trabajador y en las mismas fechas que ésta; pero en los desplazamientos de más de una semana de duración, aquél podrá solicitar anticipos quincenales a cuenta, y a justificar, sobre las mencionadas dietas.
6. El importe de la dieta completa y de la media dieta será establecido en la tabla salarial anexa a este Convenio.
7. La dieta completa no se devengará en los casos de suspensión legal del contrato de trabajo, salvo en los casos de Incapacidad Temporal en los que la empresa mantenga el desplazamiento.

ARTÍCULO 82.- LOCOMOCIÓN

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

El importe de los gastos de locomoción por Km o fracción superior a 500 metros, quedará reflejado en la tabla anexo a este Convenio.

Cuando el personal desplazado, que pueda volver a pernoctar a su residencia habitual, hubiera de emplear, como consecuencia del desplazamiento, más de una hora en cada uno de los viajes de ida y vuelta al lugar de trabajo, desde el centro de trabajo correspondiente, utilizando medios ordinarios de transporte, el exceso se le abonará a prorrata del salario del Convenio.

ARTÍCULO 83.- PRIORIDAD DE PERMANENCIA



Tienen prioridad para ser los últimos en ser afectados por cualquier desplazamiento a población distinta del lugar de su residencia habitual, los representantes legales de los trabajadores, dentro de su categoría y especialidad profesional u oficio.

ARTÍCULO 84.- CONDICIONES DE TRABAJO EN EL CENTRO DE LLEGADA O DESTINO

1. El personal desplazado quedará vinculado a la jornada, horario de trabajo y calendario vigente en la obra o centro de trabajo de llegada. No obstante, en el supuesto de que la jornada de trabajo correspondiente al centro de origen, fuese inferior a la del de llegada, se abonará el exceso como horas extraordinarias, que no computarán para el límite del número de dichas horas.
2. La dieta o media dieta, en su caso, a percibir por el personal desplazado, será la que corresponda de acuerdo con el convenio colectivo provincial del lugar de llegada.
3. El trabajador desplazado deberá facilitar, en cuanto de él dependa, cuantos trámites fuesen precisos en orden a la regularización de su nueva situación.

ARTÍCULO 85.- OBRAS DE LARGA EXTENSIÓN

1. Son aquellas en las que el lugar de prestación de trabajo resulta variable a lo largo de un determinado territorio o zona, bien sea mediante tajos continuos o discontinuos, pudiendo abarcar varios términos municipales o incluso provincias, pero de tal modo que, a efectos técnicos y de organización empresarial, formen parte de una única unidad estructural.
2. La prestación de actividad laboral a lo largo de cualesquiera de los tajos o centros de trabajo integrantes de esta modalidad de obras, no constituye desplazamiento en sentido técnico, por lo que tales supuestos están excluidos del régimen jurídico previsto en el presente capítulo, si bien el tiempo invertido en esta movilidad dentro de la obra se computará como trabajado.
3. No obstante lo establecido en el apartado anterior, si como consecuencia de la prestación de servicios en estas obras, el trabajador no pudiera pernoctar en el lugar de su residencia habitual, devengará el derecho a la percepción de dieta completa, así como a ser resarcido por la empresa de los gastos de viaje de ida y vuelta al lugar específico de trabajo.
4. Cuando las citadas obras discurran por ámbitos territoriales correspondientes a varias provincias, será de aplicación, en su caso, la dieta del convenio colectivo del lugar de prestación efectiva de la actividad del trabajador. En el caso de que un determinado tajo o centro de trabajo se encuentre en el límite geográfico entre dos provincias, será de aplicación la del convenio colectivo correspondiente al lugar donde se preste la actividad laboral durante un mayor período de tiempo.

ARTÍCULO 86.- TRASLADO DE CENTRO DE TRABAJO



1. El traslado total o parcial de las instalaciones que no exija cambio de residencia habitual a los trabajadores afectados, será facultad del empresario, previo informe, en su caso, de los representantes legales de los trabajadores, que deberán emitirlo en el plazo de quince días, a partir de aquél en que se les haya notificado la decisión correspondiente.

2. Si dicho traslado supusiera cambio de residencia habitual, a falta de aceptación, en su caso, por parte de los representantes legales de los trabajadores, habrá que estar, para poder llevarlo a efecto, a las restantes disposiciones establecidas, al respecto, en el artículo 40.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en cuanto a sus condiciones, a lo previsto a tales efectos en el presente convenio.

ARTÍCULO 87.- RESIDENCIA HABITUAL

1. Se entenderá por residencia habitual del trabajador la que haya señalado éste, lo que es preceptivo, al ingresar en la empresa, debiendo comunicar a ésta los cambios que se produzcan al respecto durante la vigencia del correspondiente contrato de trabajo.

2. Los cambios de residencia habitual del trabajador que se produzcan durante el transcurso de la relación laboral, y que no se hayan comunicado por éste a su empresa, no producirán ningún efecto en relación con las disposiciones del presente convenio y demás normativa que sea de aplicación.

3. Los cambios de residencia habitual del trabajador, que no vengan obligados por decisiones de su empresa, no darán lugar, por sí solos, a derecho o compensación alguna a su favor, aunque, como es preceptivo, le deban ser comunicados a ésta.

4. A los efectos del presente capítulo, se entenderá que un desplazamiento implica cambio de residencia habitual, cuando razonablemente imposibilite o haga especialmente gravoso u oneroso al trabajador el desplazamiento diario al centro de destino desde dicha residencia, atendidas las circunstancias de distancia y tiempo invertido en recorrerla.

En ningún caso se entenderá que un desplazamiento implica cambio de residencia, cuando, con respecto al centro de trabajo de destino, se produzca alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Que esté ubicado en el mismo término municipal que el de procedencia.
- b) Que se encuentre más próximo de la residencia habitual del trabajador que el centro de procedencia.

CAPÍTULO XI

SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

ARTÍCULO 88.- CAUSAS Y EFECTOS DE LA SUSPENSIÓN



1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

a) Mutuo acuerdo de las partes.

b) Las consignadas válidamente en el Contrato.

c) Incapacidad temporal de los trabajadores.

d) Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo , riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses, y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque estos sean provisionales de menores de seis años, o menores de edad que superen los seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los Servicios Sociales competentes.

e) Ejercicio de cargo público representativo.

f) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.

g) Suspensión de empleo y sueldo, por razones disciplinarias.

h) Fuerza mayor temporal.

i) Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que impidan la prestación y la aceptación del trabajo.

j) Excedencia forzosa.

k) Ejercicio del derecho de huelga.

l) Cierre legal de la empresa.

m) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

2. La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

3. Cuando la suspensión venga motivada por alguna de las causas previstas en los epígrafes f) y g) del apartado 1 de este artículo, y salvo acuerdo entre las partes, el tiempo de suspensión no computará a efectos de años de servicio.

ARTÍCULO 89.- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR CAUSAS DE FUERZA MAYOR TEMPORAL

1. A efectos de la causa de suspensión prevista en la letra h) del apartado 1 del artículo anterior, tendrán la consideración de fuerza mayor temporal, entre otras,



siempre que resulten imprevisibles, o siendo previsibles, resulten inevitables, las situaciones siguientes:

- a) Imposibilidad de recepción de acopios, materiales o suministro de los mismos.
- b) Corte del suministro de energía, por causas ajenas a la empresa.
- c) Fenómenos climatológicos que impidan la normal realización de los trabajos.
- d) Paralización de la obra o parte de ésta, por orden gubernativa, resolución administrativa u otras causas similares ajenas a la voluntad del empresario, sin perjuicio de lo establecido, al respecto, para el contrato fijo de obra, en el presente Convenio.
- e) Paralización de la actividad de los trabajadores en la obra, acordada por decisión mayoritaria de los representantes legales de aquéllos o, en su caso, de los delegados de prevención, cuando dicha paralización se mantenga con posterioridad y en contra del preceptivo pronunciamiento en el plazo de veinticuatro horas de la autoridad laboral.

2. En todos estos supuestos, se aplicará el procedimiento previsto en el artículo 51.7 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 90.- EXCEDENCIA FORZOSA

1. Los supuestos de excedencia forzosa previstos en la ley darán lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo que motivó la excedencia, perdiéndose el derecho al reingreso si se solicita transcurrido este plazo.

2. La duración del contrato de trabajo no se verá interrumpida por la situación de excedencia forzosa del trabajador, y en el caso de llegar el término del contrato durante el transcurso de la misma, se extinguirá dicho contrato, previa su denuncia o preaviso, salvo pacto en contrario.

ARTÍCULO 91.- EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS, POR CUIDADO DE FAMILIARES Y LAS REGULADAS POR PACTO DE LAS PARTES

1. El trabajador con al menos, una antigüedad en la empresa de un año, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. El trabajador en excedencia, conservará un derecho preferente al reingreso en las vacantes, de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjeran en la empresa, siempre que lo solicite con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia. El tiempo de excedencia no computará a efectos de años de servicio.

2. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, ya sea por naturaleza o por adopción, o en



los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. El período de duración de la excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada.

También tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración superior por acuerdo entre las partes, los trabajadores para atender el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

En caso de que dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de años de servicio y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su incorporación, la cual deberá ser solicitada con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

3. Durante el período de excedencia, el trabajador no podrá prestar sus servicios en otra empresa que se dedique a la misma actividad. Si así lo hiciera, perderá automáticamente su derecho de reingreso.

4. En las excedencias pactadas se estará a lo que establezcan las partes.

ARTÍCULO 92.- CAUSAS Y EFECTOS DE LA EXTINCIÓN

En cuanto a la extinción del contrato de trabajo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y, en concreto, a lo establecido en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en sus artículos 49 a 57, ambos inclusive, y a las especialidades previstas en este Convenio para el contrato fijo de obra y otras modalidades de contratación.



ARTÍCULO 93.- CESES

La extinción del contrato, según el carácter del mismo, 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 al respecto en la regulación que del mismo se efectúa en este Convenio.

ARTÍCULO 94.- FINIQUITOS

1. El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador deberá ser conforme al modelo oficial, según anexo que editan las organizaciones Empresariales.
2. Se notificará a las Autoridades Jurídicas y laborales el cumplimiento, obligatorio por parte de las empresas, del finiquito homologado en el Convenio, el cual estará firmado, sellado y expedido por la representación empresarial firmantes del Convenio Colectivo provincial, entregándose copia al trabajador con 15 días de antelación al cese de la relación laboral para su revisión y visto bueno por las Organizaciones Sindicales.
3. En los supuestos de extinción de contrato por voluntad del trabajador no será de aplicación el párrafo segundo del presente artículo.
4. El trabajador podrá estar asistido por un representante de los trabajadores, o en su defecto por un representante sindical de los sindicatos firmantes del presente Convenio, en el acto de la firma del recibo de finiquito.

ARTÍCULO 95.- JUBILACIÓN

1. Las partes firmantes del presente convenio, conscientes de que es necesario acometer una política de empleo encaminada a mejorar la estabilidad y la calidad del mismo, consideran conveniente fomentar la jubilación siempre que el trabajador cumpla con los requisitos legales para acceder a la pensión de jubilación.
2. Dicha medida, por un lado, se encuentra directamente vinculada al objetivo de mejora de la estabilidad en el empleo, cuya plasmación en el presente Convenio Colectivo se encuentra en la regulación del contrato fijo de obra del sector de la construcción previsto en el artículo 21, a la prolongación del plazo máximo de duración de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, contemplada en el artículo 22 del presente convenio, y a la subrogación de personal establecida en el artículo 24.

Se prevé en este Convenio la posibilidad de acudir a la jubilación anticipada y parcial como medidas encaminadas a mejorar la estabilidad y calidad en el empleo en el



sector de la construcción, medidas que podrán ser adoptadas por las empresas dentro de las figuras que jurídicamente lo permitan.

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

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

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



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

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

5. Las partes negociadoras del Convenio, acuerdan introducir en el sector, como práctica la utilización del contrato de relevo, que se rige por lo dispuesto en el artículo 12.6 del E.T., según lo dispuesto en el Real Decreto 1.131/2002, de 31 de octubre, con el fin de fomentar el empleo mediante el rejuvenecimiento de las plantillas y el relevo generacional necesario para las empresas, que posibilita la contratación parcial con reducción de jornada del 85%.

CAPÍTULO XII

FALTAS Y SANCIONES

ARTÍCULO 96.- CRITERIOS GENERALES

La empresa podrá sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones de los trabajadores 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 presente Capítulo o en otras normas laborales o sociales.

ARTÍCULO 97.- 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 que se dispone en los artículos siguientes.

ARTÍCULO 98- FALTAS LEVES

Se considerarán faltas leves las siguientes:



- a) Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.
- b) La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
- c) El abandono del centro o del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como grave o muy grave.
- d) Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada.
- e) La falta de atención y diligencia, debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave.
- f) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- g) No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.
- h) La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros o jefes.
- i) Las faltas de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros, e incluso, a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.
- j) Permanecer en zonas o lugares distintos de aquéllos en que realice su trabajo habitual, sin causa que lo justifique, o sin estar autorizado para ello.
- k) Encontrarse en el local de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral.
- l) La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.
- m) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
- n) Distraer a sus compañeros durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves y justificadas por tiempo superior al necesario.
- ñ) Usar medios telefónicos, telemáticos, informáticos, mecánicos o electrónicos de la empresa, para asuntos particulares, sin la debida autorización.



ARTÍCULO 99.- FALTAS GRAVES

Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas de puntualidad en un mes o hasta tres cuando el retraso sea superior a 15 minutos, en cada una de ellas, durante dicho período, sin causa justificada.
- b) Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.
- c) No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.
- d) La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.
- e) El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.
- f) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él como de otros trabajadores.
- g) Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.
- h) La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.
- i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra, o centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.
- j) La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo.
- k) Proporcionar datos reservados o información de la obra o centro de trabajo o de la empresa, o de personas de la misma, sin la debida autorización para ello.
- l) La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros de trabajo o para terceros.
- m) No advertir inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien lo represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales.
- n) Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.



ñ) La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.

o) La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.

p) Consumo de bebidas alcohólicas o de cualquier sustancia estupefaciente que repercuta negativamente en el trabajo.

ARTÍCULO 100.- FALTAS MUY GRAVES

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) Más de diez faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el período de tres meses o de veinte, durante seis meses.

b) Faltar al trabajo más de dos días al mes, sin causa o motivo que lo justifique.

c) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo, durante el desarrollo de su actividad laboral.

d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.

e) La embriaguez habitual o la toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

f) La revelación de cualquier información de reserva obligada.

g) La competencia desleal.

h) Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

i) El incumplimiento o inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.

j) El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

k) La disminución voluntaria y reiterada o continuada, en el rendimiento normal del trabajo.

l) La desobediencia continuada o persistente.

m) Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.



n) La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo.

ñ) El abandono del puesto o del trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

o) La imprudencia o negligencia en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.

p) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, que haya sido objeto de sanción por escrito.

q) Las conductas de acoso sexual, verbales, físicas o presiones psicológicas, realizadas en el centro de trabajo que impliquen trato vejatorio para el/la trabajador/a.

ARTÍCULO 101.- SANCIONES. APLICACIÓN

1. Las sanciones que las empresas pueden aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

a) Faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

b) Faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

c) Faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días.
- Despido.

2. Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1, se tendrá en cuenta:

- a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.
- b) La categoría profesional del mismo.
- c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

3. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos,



aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente, se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

4. En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a aquellos trabajadores de los que tenga constancia que están afiliados a un sindicato, deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados sindicales, si los hubiere.

ARTÍCULO 102.- OTROS 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.

TÍTULO II

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 103.- REPRESENTACIÓN UNITARIA

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

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

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

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

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



c) Aquellos Convenios provinciales que, a la entrada en vigor del Convenio General del Sector de la Construcción de 1992, tuvieran establecidas condiciones más beneficiosas, las mantendrán en sus propios términos.

ARTÍCULO 104.- REPRESENTACIÓN SINDICAL

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

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

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

c) Los convenios de ámbito inferior al presente podrán establecer un número de trabajadores inferior al establecido en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical, al objeto de tener derecho a la elección de delegados sindicales.

ARTÍCULO 105.- RESPONSABILIDAD DE LOS SINDICATOS

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

TÍTULO III

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

ARTÍCULO 106.- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de seguir avanzando en la igualdad de mujeres y hombre en el ámbito laboral, e incidir en la igualdad de trato y no discriminación de género, así como en la eliminación de estereotipos y fomentando el igual valor de hombre y mujeres en todos los ámbitos, se comprometen a adoptar las medidas que se estimen necesarias y acuerdan llevar a cabo deferentes actuaciones en base a los siguientes principios:



Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a la formación, a la promoción, a la protección a la maternidad y en las condiciones de trabajo.

Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta.

Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.

Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los ámbitos de la empresa.

El sector de la construcción y obras públicas, materializando su compromiso y constante preocupación por la completa aplicación de políticas de igualdad, considera que en el caso de empresas de más de 100 trabajadores las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad.

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de estos objetivos fijados, los Planes de Igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias al acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Los Planes de Igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

TÍTULO IV

DE LA FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN

ARTÍCULO 107- FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN

1. La Fundación Laboral de la Construcción es el organismo paritario del sector constituido por los firmantes del CGSC, con la finalidad de garantizar la prestación de servicios a los trabajadores y empresas comprendidas en el ámbito de este convenio, teniendo como ámbito de actuación la totalidad del territorio español, y cuyos estatutos forman parte integrante del mismo.



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

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

2018 0'35 %

2019 0'35 %

2020 0'35 %

2021 0'35 %

Se mantienen los tipos de recargo por mora en los anejos en el Convenio de Recaudación suscrito entre la FLC y la Tesorería General de la Seguridad Social, publicado en el B.O.E. del 22-09-93.

TÍTULO V

SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

ARTÍCULO 108.- SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

Las partes firmantes del presente Convenio, asumen el contenido íntegro del V Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos de la Comunidad Valenciana (V A.S.E.C.C.V.)

LIBRO II

TODOS LOS ASPECTOS RELATIVOS A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

TITULO I



ORGANO PARITARIO PARA LA PREVENCIÓN EN LA CONSTRUCCIÓN

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Se estará en lo dispuesto en el Libro II, artículos 117 al 231, y Anexo XII y XIII del VI CGSC 2017-2021.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

Acreditación de la formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales de los recursos humanos de las empresas.

1. A los efectos de la inscripción en el Registro de Empresas Acreditadas y conforme a lo dispuesto en el artículo 12 del Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, Reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción, el cumplimiento de la acreditación del requisito de la formación homologada por la FLC conforme a los criterios marcados en el VI CGSC de los recursos humanos a que se refiere el artículo 4.2.a) de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, Reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción, podrá ser acreditado por las empresas mediante certificación expedida por la Confederación Nacional de la Construcción o las entidades en que esta delegue, dando traslado al artículo 147 del VI CGSC, que entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2018.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

En concordancia con lo dispuesto en la disposición transitoria 2ª del Texto Refundido de la Ley de Estatutos de los Trabajadores, hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del 15 por ciento podrán celebrarse contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores menores de 30 años sin que le sea de aplicación el límite máximo de edad establecido en el artículo 22.4, letra c) del presente Convenio.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA



Para aquellos trabajadores que asistan a acciones formativas presenciales, correspondientes a las convocatorias de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo durante los años de vigencia del VI CGSC y presente Convenio provincial, gestionadas por la Fundación Laboral de la Construcción, F.L.C., el 50% de las horas que precise esa acción será dentro de la jornada laboral, o se deducirán de la misma en dicho porcentaje, siempre que se den las siguientes condiciones:

- a) La empresa podrá denegar la asistencia de un trabajador a una acción formativa, mediante resolución motivada, por razones técnicas, organizativas o de producción. En caso de denegación el trabajador podrá recurrir ante la Comisión Territorial de la Fundación Laboral de la Construcción.
- b) Los trabajadores que pueden asistir a las acciones formativas contempladas en éste artículo, no superarán anualmente al 10% de las plantillas, ni, en aquellos centros de trabajo con menos de 10 trabajadores, podrá concurrir más de uno.
- c) El 50% de las horas a cargo de la empresa supondrá un máximo anual de 20 horas por trabajador, pudiendo distribuirse en una o varias acciones formativas.
- d) El trabajador solicitante deberá haber superado el período de prueba y tener, en todo caso, una antigüedad mínima de un mes en la empresa.
- e) Durante las horas formativas a cargo de la empresa el trabajador tendrá derecho al salario que le correspondería como si estuviera trabajando en jornada ordinaria.
- f) El trabajador habrá de acreditar ante la empresa la asistencia a la correspondiente acción formativa.
- g) Los permisos individuales de formación, recogidos en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por el que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, se registrarán por lo dispuesto en el mismo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA

Son partes firmantes del presente Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas de la provincia de Alicante: de una parte en representación de los trabajadores del sector por los sindicatos CC.OO. de Construcción y Servicios y UGT-FICA y de otra en representación empresarial por la Federación Provincial de la Construcción de Alicante (FECIA), la Federación de Obras Públicas de la provincia de Alicante (FOPA) y la Asociación de Promotores Inmobiliarios de la Provincia de Alicante (PROVIA), reconociéndose todas las partes plena capacidad y legitimación suficiente para la firma del citado Convenio.



Queremos manifestar nuestro compromiso de impulsar el sector para conseguir que éste vuelva a tener la fuerza que ha tenido en pasados ejercicios, por su impulso a la actividad económica, por su capacidad para crear empleo, y por su efecto de arrastre sobre otros sectores industriales.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.-

Se desarrolla la adaptación de la Clasificación Profesional del Sector de la Construcción del VI CGSC, en el ANEXO X

Segunda.-

De acuerdo con lo establecido en el artículo 10, apartado b) del real Decreto 1698/2011, de 18 de noviembre, por el que se regula el régimen jurídico y el procedimiento general para establecer coeficientes reductores y anticipar la edad de jubilación en el sistema de la Seguridad Social, las Organizaciones firmantes del presente Convenio, sensibles con la situación en la que se desarrollan los trabajos en las obras del sector de la construcción, consideran conveniente instar a la administración competente el establecimiento de coeficientes reductores, o en su caso, la anticipación de la edad de jubilación de los trabajadores afectados siempre que ello no comporte para los trabajadores o empresas modificaciones de las bases o tipos de cotización establecidos con carácter general.

Tercera.-

Será de aplicación lo dispuesto en el art. 21 de la L.O. 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género cuando se de la circunstancia en alguna trabajadora de ser víctima de violencia de género, debiendo acreditar dicha situación mediante los medios establecidos en el art. 23 del mismo cuerpo legal.

Cuarta.-



La Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud, una vez actualice el Libro II del VI CGSC, se incorporará el texto a este Convenio.

Quinta.- Ámbito Temporal: Excepciones

No obstante, lo dispuesto en el artículo 4, quedan excepcionados del ámbito temporal contenido en el mismo los artículos relativos a "incrementos económicos" (artículo 49), y lo dispuesto en el artículo 47.2, referente a la fórmula de actualización de la remuneración mínima bruta anual, cuyas vigencias en todo caso se extenderán hasta el 31 de diciembre de cada año respectivo, quedando a partir de ese momento sin efectos hasta la negociación y aprobación de un nuevo convenio.

Sexta.- Funciones del Vigilante de Obra.

Las funciones que, de acuerdo con la normativa vigente podrá realizar un Vigilante de obra, taller o fábrica, integrado ene I GRUPO 2 del área funcional de servicios transversales de la clasificación profesional del presente Convenio, consistirá en:

Información y/o control en los accesos a la obra, comprendiendo el cuidado y custodia de las llaves, la apertura y cierres de puertas, la ayuda en el acceso de personas o vehículos, el cumplimiento de la normativa interna de la obra y ejecución de tareas auxiliares o subordinadas de ayuda o socorro, todas ellas realizadas en el ámbito de la obra, sea de edificación u obra civil.

Recepción, comprobación de personal, tanto propio como ajeno a la obra, y orientación de los mismos.

Comprobación de documentos en obra (tarjeta profesional de la construcción, carnés, albaranes u otros documentos)

Cumplimiento de la normativa interna de las obras donde presten dicho servicio.

Control de tránsito ene I interior de la zona acotada por la obra, así como, si las hubiera, en zonas reservadas o de circulación restringida dentro de la misma en cumplimiento de la normativa interna de los mismos.

Comprobación y control del estado y funcionamiento de bienes e instalaciones en general, en obra, para garantizar su conservación y funcionamiento, sobre todo de cara a tener todo en perfecto orden y apto para su funcionamiento en todo momento, y especialmente con la llegada diaria de los trabajadores al centro de trabajo.



Séptima.- Plus de Conservación, Guardias, Retén, Disponibilidad y Sistemas de Viabilidad Invernal en Contratas de Mantenimiento de Carreteras.

Se establece un Plus de Conservación en Contratas de Mantenimiento de Carreteras que se configura en la siguiente forma:

Concepto y cuantía.- Se trata de un complemento salarial de puesto de trabajo, que retribuye las especiales características que concurren en la prestación de servicio del personal de conservación y mantenimiento de carreteras, encuadrados en los grupos profesionales del 1 al 5 del presente Convenio que desempeñen el trabajo de forma habitual en autopistas, autovía y carreteras, de forma que dicho plus retribuye todas las peculiaridades y circunstancias propias e inherentes que concurren o puedan concurrir en la realización de trabajos en autopistas, autovías y carreteras, (trabajos a la intemperie, con tráfico rodado, climatología adversa, con cortes parciales o totales de tráfico, etc.); así como todas aquellas exigencias funcionales o que se deriven de la forma, organización, condiciones, o sistemas de trabajo que deba implementarse para la adecuada conservación y mantenimiento de este tipo de infraestructuras.

En consideración a lo expuesto en el párrafo precedente, se abonará un plus anual por día efectivo de trabajo de 4 euros, o la parte proporcional que corresponda si la jornada ordinaria efectivamente trabajada fuese inferior a la de un trabajador equivalente a jornada completa.

Dicho importe permanecerá invariable durante toda la vigencia del presente Convenio y, en todo caso, durante la vigencia de la contrata que corresponda.

Compensación y absorción.- Cualquier empresa que a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, de forma voluntaria, mediante práctica habitual, acuerdo individual o colectivo, pacto de centro, o por sentencia, resolución o acuerdo judicial, ya viniese abonando o tuviera que abonar, mediante cualquier concepto o fórmula retributiva, una compensación económica por las circunstancias descritas con anterioridad, dichas compensaciones económicas quedarán compensadas y absorbidas con el abono del citado plus de conservación, total o parcialmente según corresponda.

Regulación transitoria.- El abono del referido plus de conservación se aplicará y se hará efectivo de forma paulatina y progresiva en el tiempo, y por tanto únicamente será obligado su abono en cada contrato de conservación de mantenimiento de carreteras para las contratas nuevas que se liciten desde el día siguiente a la publicación del presente Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de la Provincia.

En aquellos centros de trabajo, cuando por necesidades del servicio y decisión de organizativa de la empresa, se hubiera implantado o fuera necesario establecer un sistema de guardias, retén, disponibilidad y/o sistema de viabilidad invernal en contratas de mantenimiento de carreteras, se pactará entre la empresa y la representación legal



de los trabajadores el sistema de compensación para los trabajadores afectados por estas circunstancias.

En el caso de que la empresa ya viniese compensando por cualquier concepto o denominación a los trabajadores por las circunstancias descritas en el párrafo anterior, en virtud de acuerdo, pacto o práctica habitual, se entenderá cumplida la estipulación anterior, manteniéndose vigentes dichas compensaciones.

ANEXO I

CAMPO DE APLICACIÓN DE ESTE CONVENIO

El presente Convenio Colectivo 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.
- Movimiento 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.
- 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 obra.
 - 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 1 del presente Convenio.
- c) Canteras, areneras, graveras y la explotación de tierras industriales.

En desarrollo de lo dispuesto en el apartado c) del artículo 1 de este

Convenio, 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 1 de este Convenio, 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 1 de este Convenio, 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.



ANEXO II

MODELO DE RENOVACION DE CONTRATO FIJO DE OBRA

EMPRESA _____

TRABAJADOR _____

CATEGORÍA _____

De conformidad con lo estipulado en el artículo 21 del Convenio General del Sector de la Construcción vigente de común acuerdo con la empresa _____, el trabajador acepta prestar sus servicios en el centro de trabajo " _____ " a partir del día _____ de _____ de 2.01 _____

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

_____ a _____ de _____ de 2.01 _____

El trabajador,

La empresa,



ANEXO III

MODELO DE RECIBO DE FINIQUITO DE LA RELACIÓN LABORAL

Nº

RECIBO DE FINIQUITO

D.

que ha trabajado en la empresa

.....

desde hasta

con la categoría de

declaro que he recibido de ésta la cantidad de€uros,

en concepto de liquidación total por mi baja en la Empresa.

Quedando así indemnizado/a y liquidado/a 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.

En a de de

EI

Trabajador,

El trabajador/ra (1) usa de su derecho a que esté en la firma un representante legal suyo en la Empresa, o en su defecto un representante sindical de los sindicatos firmantes



del presente Convenio.

(1) Sí ó No

Este documento tiene una validez de quince días naturales a contar desde la fecha de

su expedición.

Este recibo no tendrá validez sin el sello de la Organización Empresarial correspondiente

o si se formaliza en fotocopia u otro medio de reproducción.

Sello y Firma

ANEXO IV

Formato de la Tarjeta Profesional de la Construcción

Especificaciones de la tarjeta

Tarjeta PVC.

Banda magnética de baja coercitividad.

Fondo de la Tarjeta en color azul, texto en blanco.



Holograma con logo de la FLC.

Código QR

Elementos de la tarjeta

Anverso



Reverso



ANEXO V



MODELO DE SOLICITUD/RENOVACIÓN

Ejemplar para el interesado / Ejemplar para el punto de tramitación

FORMULARIO DE SOLICITUD

TPC
Tarjeta Profesional
de la Construcción

Por favor, rellene este formulario con letras mayúsculas

TRABAJADOR EN RÉGIMEN GENERAL
 TRABAJADOR AUTÓNOMO
 PROFESIONAL COLEGIADO
 Nº de expediente
 Fecha / /

Datos personales del solicitante

DNI o NIE Nº de la Seguridad Social

Nombre Apellidos

Fecha de nacimiento / / País de nacimiento Sexo Teléfono/Móvil

Domicilio Habitual Nº Bloque

Escalera Piso Puerta Localidad Provincia

Código Postal Dirección de correo electrónico

Desea recibir información a través de: Correo electrónico SMS Ambos

Historial profesional

Empresa

Fecha alta / / Fecha baja / / Código Puesto de Trabajo Código Categoría Profesional

Empresa

Fecha alta / / Fecha baja / / Código Puesto de Trabajo Código Categoría Profesional

Empresa

Fecha alta / / Fecha baja / / Código Puesto de Trabajo Código Categoría Profesional

Formación en materia de prevención de riesgos laborales

Título del curso / Entidad formadora	Fecha inicio	Fecha finalización
<input type="text"/>	<input type="text"/> / <input type="text"/> / <input type="text"/>	<input type="text"/> / <input type="text"/> / <input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/> / <input type="text"/> / <input type="text"/>	<input type="text"/> / <input type="text"/> / <input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/> / <input type="text"/> / <input type="text"/>	<input type="text"/> / <input type="text"/> / <input type="text"/>

Otra formación

Curso / Titulación	Fecha inicio	Fecha finalización
<input type="text"/>	<input type="text"/> / <input type="text"/> / <input type="text"/>	<input type="text"/> / <input type="text"/> / <input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/> / <input type="text"/> / <input type="text"/>	<input type="text"/> / <input type="text"/> / <input type="text"/>

Reconocimiento médico

Entidad Fecha / /

Fecha / /

En a de de

Firma del/de la solicitante






ANEXO VII

LISTADO DE PUESTOS DE TRABAJO Y/O TRABAJOS ASOCIADOS A ESTOS PUESTOS DE TRABAJO LIMITADOS PARA LA REALIZACIÓN DE CONTRATOS DE PUESTA A DISPOSICIÓN POR MOTIVOS DE SEGURIDAD Y SALUD Y JUSTIFICACIÓN DE SU LIMITACIÓN, ABSOLUTA O RELATIVA

A. Construcción y obras públicas: apartado a) del Anexo I del CGSC:

1. Puestos de Trabajo limitados de forma absoluta:

1. Encargado Capataz.
2. Jefe de Laboratorio.
3. Artillero.
4. Cantero.
5. Marmolista.
6. Montador aparatos elevación.
7. Montador de andamios.
8. Pocero.
9. Soldador estructuras metálicas.
10. Soldadores y oxicortadores.
11. Tejeros.

Justificación: Este puesto de trabajo queda limitado absolutamente a prestarse por contrato de puesta a disposición por parte de una Empresa de Trabajo Temporal dado que los trabajos que debe desarrollar el trabajador conllevan en su totalidad una especial peligrosidad para la seguridad y salud para el trabajador, de acuerdo con el informe razonado.

2. Puestos de Trabajo limitados de forma relativa:

1. Administrativo obra.
2. Auxiliar de laboratorio.



3. Auxiliar de topografía.
4. Jefe de Obra.
5. Mecánico.
6. Técnico de prevención en obra.
7. Topógrafo.
8. Albañil.
9. Carpintero aluminio, metal y PVC.
10. Carpintero de madera.
11. Cerrajero.
12. Chapista industrial.
13. Colocador de pavimentos ligeros.
14. Colocador de Prefabricados.
15. Colocador de techos técnicos.
16. Conductor de camión.
17. Cristaleros.
18. Electricista.
19. Encofrador.
20. Escayolista/yesista.
21. Ferrallista.
22. Fontanero.
23. Gruista.
24. Implantador de medidas de seguridad.
25. Instalador calefacción y ACS.
26. Instalador de gas.
27. Instalador de impermeabilizaciones.
28. Mampostero.
29. Mantenedor/mecánico industrial.



30. Montador de estructuras metálicas.

31. Operador de maquinaria.

32. Pintor señalista OC.

33. Pintor/empapelador.

34. Pulidor abrillantador suelos.

35. Revocador revestidor/estuquista.

36. Solador alicatador.

37. Peón.

Justificación: Estos puestos de trabajo no podrán prestarse por contrato de puesta a disposición por parte de una Empresa de Trabajo Temporal cuando impliquen riesgos especiales para la seguridad y salud de los trabajadores por ser:

1. Trabajos con riesgos especialmente graves de sepultamiento, hundimiento o caída en altura, por las particulares características de la actividad desarrollada, los procedimientos.
2. Trabajos en los que la exposición a agentes químicos o biológicos supongan un riesgo de especial gravedad, o para los que la vigilancia específica de la salud de los trabajadores sea legalmente exigible.
3. Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes para los que la normativa específica obliga a la delimitación de zonas controladas o vigiladas.
4. Trabajos en la proximidad de líneas eléctricas de alta tensión.
5. Trabajos que expongan a riesgos de ahogamiento por inmersión.
6. Obras de excavación en túneles, pozos y otros trabajos que supongan movimiento de tierra subterráneos.
7. Trabajos realizados en inmersión con equipos subacuáticos.
8. Trabajos realizados en cajones de aire comprimido.
9. Trabajos que impliquen el uso de explosivos.
10. Trabajos que requieran montar o desmontar elementos prefabricados pesados.



B. Conservación y mantenimiento de carreteras y líneas férreas: apartado b) del Anexo I del C.G.S.C.:

Puestos de Trabajo limitados de forma relativa:

1. Encargado y capataz.
2. Jefe COEX y Jefe de Operaciones.
3. Oficial 1ª, 2ª, ayudante de oficio, peón especializado, de conservación y mantenimiento.
4. Personal de vigilancia y seguridad.
5. Responsable de almacén.
6. Piloto.

Justificación: Estos puestos de trabajo no podrán prestarse por contrato de puesta a disposición por parte de una Empresa de Trabajo Temporal cuando impliquen riesgos especiales para la seguridad y salud de los trabajadores por ser:

1. Trabajos con riesgos especialmente graves de sepultamiento, hundimiento o caída en altura, por las particulares características de la actividad desarrollada, los procedimientos.
2. Trabajos en los que la exposición a agentes químicos o biológicos supongan un riesgo de especial gravedad, o para los que la vigilancia específica de la salud de los trabajadores sea legalmente exigible.
3. Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes para los que la normativa específica obliga a la delimitación de zonas controladas o vigiladas.
4. Trabajos en la proximidad de líneas eléctricas de alta tensión.
5. Trabajos que expongan a riesgos de ahogamiento por inmersión.
6. Obras de excavación en túneles, pozos y otros trabajos que supongan movimiento de tierra subterráneos.
7. Trabajos realizados en inmersión con equipos subacuáticos.



8. Trabajos realizados en cajones de aire comprimido.
9. Trabajos que impliquen el uso de explosivos.
10. Trabajos que requieran montar o desmontar elementos prefabricados pesados.

C. Canteras, areneras y graveras: apartado c) del Anexo I del CGSC:

• Canteras

1. Puestos de Trabajo limitados de forma absoluta:

1. Encargado.
2. Operadores de maquinaria de perforación, voladura, corte y aserrado de bloques.

Justificación: Este puesto de trabajo queda limitado absolutamente a prestarse por contrato de puesta a disposición por parte de una Empresa de Trabajo Temporal dado que los trabajos que debe desarrollar el trabajador conllevan en su totalidad una especial peligrosidad para la seguridad y salud para el trabajador, de acuerdo con el informe razonado.

2. Puestos de Trabajo limitados de forma relativa:

1. Jefe de cantera/ingeniero de producción/ingeniero de mantenimiento.
2. Operador de acabado o tratamientos/operador de elaboración.
3. Operador de grúa.
4. Operador de maquinaria de arranque, carga o viales/operador de maquinaria de transporte/operador de carreterilla elevadora.
5. Operadores de mantenimiento eléctrico y mecánico.
6. Vigilante.

Justificación: Estos puestos de trabajo no podrán prestarse por contrato de puesta a disposición por parte de una Empresa de Trabajo Temporal cuando impliquen riesgos especiales para la seguridad y salud de los trabajadores por ser:

1. Trabajos con riesgos especialmente graves de sepultamiento, hundimiento o caída en altura, por las particulares características de la actividad desarrollada,



los procedimientos.

2. Trabajos en los que la exposición a agentes químicos o biológicos supongan un riesgo de especial gravedad, o para los que la vigilancia específica de la salud de los trabajadores sea legalmente exigible.
3. Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes para los que la normativa específica obliga a la delimitación de zonas controladas o vigiladas.
4. Trabajos en la proximidad de líneas eléctricas de alta tensión.
5. Trabajos que expongan a riesgos de ahogamiento por inmersión.
6. Obras de excavación en túneles, pozos y otros trabajos que supongan movimiento de tierra subterráneos.
7. Trabajos realizados en inmersión con equipos subacuáticos.
8. Trabajos realizados en cajones de aire comprimido.
9. Trabajos que impliquen el uso de explosivos.
10. Trabajos que requieran montar o desmontar elementos prefabricados pesados.

- Areneras

1. Puestos de Trabajo limitados de forma absoluta:

1. Laborante.
2. Molinero.

Justificación: Este puesto de trabajo queda limitado absolutamente a prestarse por contrato de puesta a disposición por parte de una Empresa de Trabajo Temporal dado que los trabajos que debe desarrollar el trabajador conllevan en su totalidad una especial peligrosidad para la seguridad y salud para el trabajador, de acuerdo con el informe razonado.

2. Puestos de Trabajo limitados de forma relativa:

1. Administrativo.
2. Ensacador/personal de carga.



3. Jefe de planta/director de operaciones.
4. Mecánico/calderero/eléctrico.
5. Peón.
6. Personal de dragas.
7. Personal de secadero/personal de lavadero.

Justificación: Estos puestos de trabajo no podrán prestarse por contrato de puesta a disposición por parte de una Empresa de Trabajo Temporal cuando impliquen riesgos especiales para la seguridad y salud de los trabajadores por ser:

1. Trabajos con riesgos especialmente graves de sepultamiento, hundimiento o caída en altura, por las particulares características de la actividad desarrollada, los procedimientos.
2. Trabajos en los que la exposición a agentes químicos o biológicos supongan un riesgo de especial gravedad, o para los que la vigilancia específica de la salud de los trabajadores sea legalmente exigible.
3. Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes para los que la normativa específica obliga a la delimitación de zonas controladas o vigiladas.
4. Trabajos en la proximidad de líneas eléctricas de alta tensión.
5. Trabajos que expongan a riesgos de ahogamiento por inmersión.
6. Obras de excavación en túneles, pozos y otros trabajos que supongan movimiento de tierra subterráneos.
7. Trabajos realizados en inmersión con equipos subacuáticos.
8. Trabajos realizados en cajones de aire comprimido.
9. Trabajos que impliquen el uso de explosivos.
10. Trabajos que requieran montar o desmontar elementos prefabricados pesados.

- Graveras

1. Puestos de Trabajo limitados de forma absoluta:



1. Laborante.

2. Molinero.

3. Soldador.

Justificación: Este puesto de trabajo queda limitado absolutamente a prestarse por contrato de puesta a disposición por parte de una Empresa de Trabajo Temporal dado que los trabajos que debe desarrollar el trabajador conllevan en su totalidad una especial peligrosidad para la seguridad y salud para el trabajador, de acuerdo con el informe razonado.

2. Puestos de Trabajo limitados de forma relativa:

1. Basculista.

2. Conductor/palista.

3. Jefe de planta.

4. Mecánico/electricista/electromecánico.

5. Peón.

Justificación: Estos puestos de trabajo no podrán prestarse por contrato de puesta a disposición por parte de una Empresa de Trabajo Temporal cuando impliquen riesgos especiales para la seguridad y salud de los trabajadores por ser:

1. Trabajos con riesgos especialmente graves de sepultamiento, hundimiento o caída en altura, por las particulares características de la actividad desarrollada, los procedimientos.

2. Trabajos en los que la exposición a agentes químicos o biológicos supongan un riesgo de especial gravedad, o para los que la vigilancia específica de la salud de los trabajadores sea legalmente exigible.

3. Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes para los que la normativa específica obliga a la delimitación de zonas controladas o vigiladas.

4. Trabajos en la proximidad de líneas eléctricas de alta tensión.

5. Trabajos que expongan a riesgos de ahogamiento por inmersión.

6. Obras de excavación en túneles, pozos y otros trabajos que supongan



movimiento de tierra subterráneos.

7. Trabajos realizados en inmersión con equipos subacuáticos.

8. Trabajos realizados en cajones de aire comprimido.

9. Trabajos que impliquen el uso de explosivos.

10. Trabajos que requieran montar o desmontar elementos prefabricados pesados.

D. Obras marítimas: apartado d) del Anexo I del CGSC:

1. Puestos de Trabajo limitados de forma absoluta:

1. Buzo

Justificación: Este puesto de trabajo queda limitado absolutamente a prestarse por contrato de puesta a disposición por parte de una Empresa de Trabajo Temporal dado que los trabajos que debe desarrollar el trabajador conllevan en su totalidad una especial peligrosidad para la seguridad y salud para el trabajador, de acuerdo con el informe razonado.

2. Puestos de Trabajo limitados de forma relativa:

1. Encofradores, ferrallistas y operarios que intervienen en la puesta en obra del hormigón para la fabricación de cajones en diques flotantes y la ejecución de la superestructura de diques y muelles.

2. Mecánico y electricista de equipos de dragado, gánguiles, pontonas, embarcaciones auxiliares y diques flotantes.

3. Operador de draga.

4. Operador de maquinaria sobre pontonas.

5. Patrón, marinero y contraamaestre de equipos de dragado, gánguiles, pontonas, embarcaciones auxiliares, remolcadores y diques flotantes.

6. Resto de actividades realizadas en obras marítimas.

Justificación: Estos puestos de trabajo no podrán prestarse por contrato de puesta a disposición por parte de una Empresa de Trabajo Temporal cuando impliquen riesgos especiales para la seguridad y salud de los trabajadores por ser:

1. Trabajos con riesgos especialmente graves de sepultamiento, hundimiento o caída



en altura, por las particulares características de la actividad desarrollada, los procedimientos.

2. Trabajos en los que la exposición a agentes químicos o biológicos supongan un riesgo de especial gravedad, o para los que la vigilancia específica de la salud de los trabajadores sea legalmente exigible.

3. Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes para los que la normativa específica obliga a la delimitación de zonas controladas o vigiladas.

4. Trabajos en la proximidad de líneas eléctricas de alta tensión.

5. Trabajos que expongan a riesgos de ahogamiento por inmersión.

6. Obras de excavación en túneles, pozos y otros trabajos que supongan movimiento de tierra subterráneos.

7. Trabajos realizados en inmersión con equipos subacuáticos.

8. Trabajos realizados en cajones de aire comprimido.

9. Trabajos que impliquen el uso de explosivos.

10. Trabajos que requieran montar o desmontar elementos prefabricados pesados.

E. Comercio de construcción mayoritario y exclusivista: apartado e) del Anexo I del CGSC:

Permitidos en todos los puestos de trabajo.

ANEXO VIII

A LA COMISION PARITARIA PROVINCIAL/ESTATAL

INAPLICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO

ACTA DE DESACUERDO

Datos de la Empresa

.....



Nombre o razón social

.....

CIF Domicilio social

.....

Localidad Código Postal

.....

Convenio/s colectivo/s aplicable/s

.....

.....

.....

La Empresa y su Representación de los Trabajadores, comunican que han finalizado sin acuerdo la inaplicación planteada de acuerdo al artículo 17.4 del Convenio Colectivo Sectorial Estatal.

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

Ambas partes, Empresa y Representación de los Trabajadores, se dirigen a la Comisión Paritaria para que ésta resuelva la inaplicación planteada, solicitando ambas partes, para el caso de que la Comisión no alcance acuerdo, someterse al Arbitraje Vinculante del correspondiente Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

En a de de



Firmado

Representación Trabajadores

Firmado

Empresas

ANEXO IX

A LA COMISION PARITARIA PROVINCIAL/ESTATAL
MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO
ACTA DE DESACUERDO

Datos de la
Empresa.....

Nombre o razón social
.....

CIF Domicilio social
.....

Localidad Código Postal
.....

Convenio/s colectivo/s aplicable/s
.....

.....
.....

La Empresa y su Representación
de los Trabajadores, comunican que han finalizado sin acuerdo la inaplicación
planteada de acuerdo al artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.



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

Ambas partes, Empresa y Representación de los Trabajadores, se dirigen a la Comisión Paritaria para que ésta resuelva la discrepancia, solicitando ambas partes, para el caso de que la Comisión no alcance acuerdo, someterse al Arbitraje Vinculante del correspondiente Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

Ena de de

Firmado

Representación Trabajadores

Firmado

Empresa

ANEXO X

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

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



Gestión Técnica, diseño y planificación.

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

Producción y Actividades Asimiladas.

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

Servicios Transversales.

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

Administración, finanzas, comercial, marketing, etc.

Calidad

Medio ambiente

Prevención de Riesgos Laborales

Otras (limpieza, seguridad, jardinería, etc.)

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

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



Criterios Generales: características comunes del grupo según una determinada graduación de los factores y subfactores de valoración (conocimientos, experiencia, mando, etc.).

Formación: se indica el nivel de formación recomendable para el desempeño de la prestación del trabajo en términos de eficiencia.

Tareas: se realiza una descripción –de carácter enunciativo y no exhaustivo- de las principales tareas que se llevan a cabo, distribuidas (cuando proceda) de acuerdo con las áreas funcionales vinculadas al grupo profesional.

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

Grupo 1

Criterios generales.

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

Formación.

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

Tareas.

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



Área de producción y actividades asimiladas.

Limpieza y ordenación del centro de trabajo.

Actividades auxiliares realizadas de modo manual, tales como: elaborar hormigones, pastas y adhesivos; sanear y regularizar soportes para revestimiento; aplicar imprimaciones o pinturas protectoras

Transporte y manipulación de materiales por medios manuales o mediante la utilización de equipos de trabajo sin motor (carretillas, traspaleas, etc.).

Manejo y utilización de herramientas manuales y equipos de trabajo no motorizados que no requieran un especial adiestramiento.

Manejo de equipos de trabajo motorizados portátiles como, por ejemplo, taladros, radiales, etc.

Ayuda en máquinas-vehículos equipos de trabajo.

Apoyo y colaboración a sus superiores en la ejecución de los trabajos.

Área de servicios transversales.

Realización de recados y encargos.

Aseo y limpieza de locales y oficinas.

Grupo 2.

Criterios generales.

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



Formación.

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

Tareas.

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

Área de producción y actividades asimiladas.

Las actividades incluidas en el grupo anterior (asociadas al área de producción).

Colaborar con sus superiores y apoyarles en las actividades de montaje y desmontaje con el fin de facilitar el desarrollo de los trabajos.

Realizar trabajos con equipos de trabajo y herramientas según las instrucciones básicas recibidas.

Manejar equipos de trabajo simples a motor (carretilla elevadora o motorizada – dumper-, hormigonera) empleados para la manipulación, transporte y acopio de cargas.

Manejar maquinaria auxiliar –no automática- (por ejemplo, ingletadora, dobladora, cabrestante, mecánico, compresor, etc.).

Área de servicios transversales.

Controlar los accesos a edificios y locales sin requisitos especiales ni arma.

Colaborar con sus superiores y apoyarles en la realización de su trabajo y en la ejecución de las actividades preparatorias y de fabricación que faciliten la ejecución de las correspondientes tareas.



Realizar tareas de transporte, almacenamiento y paletización utilizando equipos de trabajo simples a motor.

Recepcionar, clasificar y distribuir correspondencia.

Grupo 3

Criterios generales.

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

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

Formación.

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

Tareas.

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

Área de gestión técnica, diseño y planificación.

Realizar tareas de apoyo a la delineación de proyectos sencillos.



Área de producción y actividades asimiladas.

Organizar, a su nivel, y ejecutar trabajos de albañilería, carpintería de armar, ferrallado, hormigonado, instalación de pavimentos, impermeabilización, electricidad, enlucidos, enfoscados, pintura, colocación de placas de escayola, etc.

Interpretar planos y croquis sencillos.

Conducir vehículos y maquinaria ligera para el transporte, arrastre y suspensión de cargas no incluidos en el grupo \$.

Manejar los diferentes equipos de trabajo, medios auxiliares y herramientas usadas en su oficio o profesión.

Elaborar elementos destinados a su instalación en la obra.

Área de Servicios transversales.

Clasificar, registrar y archivar la documentación en soporte convencional o informático.

Realizar tareas de apoyo administrativo bajo la supervisión de un superior del departamento.

Desarrollar tareas de atención al cliente.

Grabar datos en los sistemas informáticos.

Llevar a cabo trabajos de muestreo, ensayo y análisis de materiales y productos de obra.

Manejar aplicaciones ofimáticas para la gestión de la información y documentación procedimientos establecidos y a la normativa vigente.

Grupo 4.

Criterios generales.

En este grupo profesional se incluyen trabajadores que, dependiendo de otros de más alta cualificación, ejecutan tareas que requieren conocimientos técnicos y prácticos



avanzados del oficio o del a profesión, ya que desempeñan sus funciones con cierta autonomía.

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

Formación.

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

Tareas.

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

Área de gestión técnica, diseño y planificación.

Delinear proyectos sencillos, realizar levantamiento de planos de conjunto y detalle partiendo de la información recibida, efectuando los trabajos necesarios y proporcionando las soluciones requeridas.

Área de producción y actividades asimiladas.

Todas las tareas incluidas en el grupo anterior (asociadas al área de producción).

Controlar y regular los procesos de producción que generan transformación del producto.

Organizar los trabajos de operarios de cualificación inferior, siguiendo las directrices específicas en la documentación técnica así como las indicaciones de su superior.

Describir los métodos y procedimientos de ejecución a la "cuadrilla" a pie de tajo.



Planificar a corto plazo los recursos a disponer en el tajo.

Interpretar planos y croquis de cierta complejidad.

Conducir y operar con vehículos y maquinaria pesada empleada para el transporte, arrastre, movimiento y compactación de tierras, sondeos, suspensión de cargas, derribo y demolición, cimentaciones especiales, etc.

Manejar máquinas y equipos de trabajo que requieren estar en posesión de un carné profesional habilitante.

Área de servicios transversales.

Supervisar el archivo y la reproducción de los documentos, así como apoyar la ejecución de la obra, siguiendo las instrucciones recibidas por un superior o responsable.

Redactar la correspondencia comercial, el cálculo de precios a la vista de las ofertas recibidas, la recepción de los pedidos

Desarrollar tareas de atención al cliente.

Grabar datos en los sistemas informáticos.

Llevar a cabo trabajos de muestreo, ensayo y análisis de materiales y productos de obra.

Manejar aplicaciones ofimáticas para la gestión de la información y documentación.

Realizar operaciones con mercancía del almacén, de acuerdo a los procedimientos establecidos y a la normativa vigente.

Grupo 4.

Criterios generales.

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



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

Formación.

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

Tareas.

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

Área de gestión técnica, diseño y planificación.

Delinear proyectos sencillos, realizar levantamientos de planos de conjunto y detalle partiendo de la información recibida, efectuando los trabajos necesarios y proporcionando las soluciones requeridas.

Área de producción y actividades asimiladas.

Todas las tareas incluidas en el grupo anterior (asociadas al área de producción).

Controlar y regular los procesos de producción que generan transformación del producto.

Organizar los trabajos de operarios de cualificación inferior, siguiendo las directrices específicas en la documentación técnica así como las indicaciones de su superior.

Describir los métodos y procedimientos de ejecución a la "cuadrilla" a pie de tajo.

Planificar a corto plazo los recursos a disponer en el tajo.



Interpretar planos y croquis de cierta complejidad.

Conducir y operar con vehículos y maquinaria pesada empleada para el transporte, arrastre, movimiento y compactación de tierras, sondeos, suspensión de cargas, derribo y demolición, cimentaciones especiales, etc.

Manejar máquinas y equipos de trabajo que requieren estar en posesión de un carné profesional habilitante.

Área de servicios transversales.

Supervisar el archivo y la reproducción de los documentos, así como apoyar la ejecución de la obra, siguiendo las instrucciones recibidas por un superior o responsable.

Redactar la correspondencia comercial, el cálculo de precios a la vista de las ofertas recibidas, la recepción y tramitación de los pedidos.

Realizar actividades elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc., dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.

Realizar actividades de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.

Realizar funciones básicas de gestión y asesoramiento en las diferentes áreas de la empresa (comercial, producción, administración, calidad, I+D+I, medio ambiente, prevención de riesgos laborales, recursos humanos, etc.).

Realizar actividades de venta y comercialización de productos y servicios que requieran técnicas no complejas, tales como: demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.

Controlar y realizar un seguimiento de las operaciones de mercancías del almacén, asegurando la calidad y optimización de la cadena logística.

Grupo 5.

Criterios generales.



El personal encuadrado en este grupo profesional ejecuta tareas que exigen iniciativa.

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

Formación.

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

Tareas.

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

Área de gestión técnica, diseño y planificación.

Delinear proyectos, realizar levantamientos de planos de conjunto y detalle partiendo de la información recibida, efectuando los trabajos necesarios y proporcionando las soluciones requeridas.

Elaborar proyectos relacionados con la distribución espacial de una zona interior.

Realizar, intervenir y colaborar en levantamientos de construcciones y terrenos (edificación, obra civil o marítima). Ayudar en su ejecución mediante replanteos.



Colaborar en el desarrollo de un proyecto que redacta un técnico.

Realizar representaciones de proyectos de edificación: planos para proyectos básicos y de ejecución, fotocomposiciones y maquetas.

Concretar, realizar el seguimiento y actualizar la planificación y el control de costes, así como llevara cabo el control del a documentación generada en los proyectos y las obras de construcción a lo largo de todas las fases del proceso, siguiendo las indicaciones establecidas.

Predimensionar y, en su caso, dimensionar bajo las instrucciones del responsable facultativo los elementos integrantes de las instalaciones de fontanería, saneamiento, climatización, ventilación, electricidad, telecomunicaciones, etc. en edificios, aplicando los procedimientos de calcular establecidos e interpretando los resultados.

Área de producción y actividades asimiladas.

Ejercer el mando indirecto al frente de un conjunto de trabajadores dentro del proceso de producción, montaje o labores auxiliares.

Coordinar y controlar las operaciones y medios inherentes al proceso productivo (instalaciones, materiales, equipos, medios auxiliares, vehículos, etc.).

Comunicar con la cuadrilla a pie de tajo describiendo métodos,

Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras y materiales, tanto durante el proceso de producción como después de terminado, de acuerdo con los planos, tolerancias, composiciones, aspectos, normas y uso, con un alto grado de decisión en la aceptación.

Supervisar el resultado final de la ejecución de las distintas fases y unidades de obra.

Colaborar, tanto en el proceso de ejecución de las diferentes tipologías de obras, como en los métodos de control de los planes de obra, calidad y seguridad y salud laboral. Igualmente, participa en la gestión de los recursos, las operaciones y el mantenimiento básico de la maquinaria.

Área de servicios transversales.

Realizar análisis y determinaciones de laboratorio ejecutadas bajo supervisión, sin que sea necesario, en todas las ocasiones, indicar las normas y especificaciones sobre la



preparación de los elementos precisos, implicando la obtención de muestras y la extensión de certificados y boletines de análisis.

Desarrollar actividades complejas enmarcadas en las propias de su departamento.

Preparar y presentar expedientes y documentación ante entidades y organismos de diversa índole.

Supervisar y controlar los procesos realizados por trabajadores de grupos inferiores pertenecientes a diferentes departamentos o áreas de la empresa, por ejemplo: administración, tesorería, recursos humanos, compras, marketing-comercial, logística, contabilidad, etc.

Ejercer mando directo sobre un conjunto de trabajadores que reciben mercancía, la clasifican, almacenan y expiden, por medio del control de los materiales y de las maquinas-vehículos empleados.

Gestionar, a su nivel, la prevención de riesgos laborales en el proceso de producción de bienes y servicios, incluyendo la evaluación y el control de los riesgos derivados de las condiciones de seguridad, de ambiente de trabajo, de la organización y de la carga de trabajo; y dirigir las actuaciones a desarrollar en situaciones de emergencia y primeros auxilios.

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

Grupo 6

Criterios generales.

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

Formación.



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

Tareas.

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

Área de gestión técnica, diseño y planificación.

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

Realizar mediciones y planos topográficos.

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

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

Área de producción y actividades asimiladas.

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

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

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

Gestionar y controlar la documentación de la obra.

Planificar y organizar la obra.

Elaborar las mediciones y certificaciones.



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

Área de servicios transversales.

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

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

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

Grupo 7.

Criterios generales.

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

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

Formación.



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

Tareas.

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

Área de gestión técnica, diseño y planificación.

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

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

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

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

Área de producción y actividades asimiladas.

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

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

Desarrollar la dirección técnica de procesos de trabajo.

Área de servicios transversales.

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



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

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

Grupo 8

Criterios generales.

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

Formación.

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

Tareas.

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

Área de gestión técnica, diseño y planificación.

Diseñar y dirigir la política de la empresa.

Establecer y mantener la estructura productiva y de apoyo.



Diseñar y dirigir la política comercial.

Diseñar y dirigir la política financiera.

ANEXO XI

Encuadramiento de las Categorías, Grupos Profesionales y Niveles Retributivos

Grupo Profesional	Área Funcional		
	Gestión técnica, diseño y planificación	Producción y actividades asimiladas	Servicios transversales
Grupo 1.		Peón ordinario, Nivel XII. Aprendices. Niveles XII, XIII y XIV.	Personal servicio limpieza. Nivel XII Botones. Nivel XIII y XIV. Pinches. Nivel XIII y XIV Ordenanza. Nivel X. Porteros. Nivel X.
Grupo 2.	Calcador. Nivel IX. Aspirante. Nivel XIII.	Ayudante de oficio. Nivel X. Peón especializado. Nivel XI Ayudante de práctico en topografía. Nivel IX. Especialistas de 2ª. Nivel XI. Ayudante de oficio (varios). Nivel IX. Adoquinadores y emparedadores. Nivel X. Ayudante de maquinista. Nivel IX.	Conserje. Nivel IX. Vigilante de obra, taller o fábrica. Nivel X. Vendedor. Nivel IX. Almacenero. Nivel X. Dependientes de economatos (según ordenanza se registrarán por las normas del personal de comercio de la construcción, vidrio y cerámica (mayoritario). No tiene adjudicado nivel. Aspirante (de laboratorio). Nivel XIII.



		Marinero motorista. Nivel IX.	
Grupo 3.	Auxiliar de organización. Nivel IX	Oficial de 2ª de oficio. Nivel IX. Especialistas de 1ª. Nivel X Maquinistas de 2ª. Nivel VIII. Oficial de 2ª (varios). Nivel IX. Ayudante entibador. Nivel VIII.	Auxiliar administrativo. Nivel IX. Auxiliar de laboratorio. Nivel X. Viajantes. Nivel VII. Corredor de plaza. Nivel VIII. Cobrador. Nivel X.
Grupo 4.	Delineantes de 1ª. Nivel VI. Delineante de 2ª. Nivel VII. Técnico de organización de 1ª. Nivel VI. Técnico de organización de 2ª. Nivel VII. Inspector de control, señalización y servicios. Nivel VIII.	Oficial de 1ª de oficio. Nivel VIII. Capataz. Nivel VII Práctico en topografía de 2ª. Nivel VII Especialista de oficio. Nivel VII. Modelista. Nivel VII. Encargado de obra (en general y de obra pública). Nivel VI. Patrón dragador. Nivel VI. Patrón de puerto. Nivel VII. Maquinista de 1ª. Nivel VII. Capataz de maniobra. Nivel VII. Capataz asentador de vías. Nivel VII. Maquinistas de 1ª de locomotora. Nivel VIII. Barrenero-picador. Nivel VIII. Oficial de 1ª (varios). Nivel VII. Adornista. Nivel VII.	Oficial administrativo de 1ª. Nivel VI. Oficial administrativo de 2ª. Nivel VIII. Analista de 2ª. Nivel VIII. Encargado de sección (Laboratorio). Nivel IV. Jefe de almacén. Nivel IX.



		<p>Entibador. Nivel VII.</p> <p>Especialistas barreneros. Nivel VII.</p> <p>Buzo. Nivel VII.</p> <p>Contramaestre. Nivel VII.</p>	
Grupo 5.	<p>Delineante superior. Nivel V.</p> <p>Jefe de sección de organización de 1ª. Nivel III.</p> <p>Jefe de sección de organización de 2ª. Nivel V.</p>	<p>Escultor de piedra y mármol. Nivel VI.</p> <p>Práctico en topografía de 1ª. Nivel VI.</p> <p>Ayudante de obra. Nivel IV.</p> <p>Jefe o encargado de sección o taller. Nivel VI.</p> <p>Encargado general de obra. Nivel V.</p> <p>Maestros industriales. Nivel IV.</p>	<p>Analista de 1ª. Nivel VII.</p> <p>Jefe administrativo de 2ª. Nivel V.</p> <p>Jefe de compras. Nivel V.</p>
Grupo 6.	<p>Titulados medios / Diplomados. Nivel III.</p> <p>Arquitectos e Ingenieros técnicos. Nivel III.</p> <p>Técnicos titulados de topografía y dibujo. Nivel III.</p> <p>Profesores mercantiles. Nivel III.</p>	<p>Encargado general. Nivel IV.</p> <p>Jefe de fabricación o encargado general de fábrica. Nivel IV.</p>	<p>Jefe de personal. Nivel IV.</p> <p>Jefe administrativo de 1ª. Nivel III.</p> <p>Ayudantes técnicos sanitarios / Diplomado Universitario en Enfermería. Nivel IV.</p> <p>Encargado de sección de laboratorio. Nivel VI.</p> <p>Graduados sociales. Nivel III.</p> <p>Maestros de primera enseñanza. Nivel IV.</p>
Grupo 7.	<p>Titulados superiores. Nivel II.</p> <p>Arquitectos superiores. Nivel II.</p> <p>Ingenieros superiores. Nivel II</p> <p>Actuarios de seguros. Nivel II</p>		



	Licenciados. Nivel II. Intendentes mercantiles. Nivel II. Doctores. Nivel II.		
Grupo 8.	Personal directivo. Nivel I. Directores generales. Director. Gerentes de empresa. Subdirector general. Inspector general. Secretario general.		

ANEXO XII

TABLA SALARIAL AÑO 2017

SALARIO	PLUS	PLUS	HORA	HORA	PAGAS	SALARIO
BASE	ASIS	TPTE	NORMAL	EXTRA	EXTRAS Y VACACIONES	ANUAL

SALARIO MENSUAL

NIVEL I

NIVEL II

NIVEL III

1.807,60	12,27	5,04	18,15	18,83	2.577,06	31.509,53
1.468,99	12,27	5,04	15,20	15,78	2.111,66	26.388,62



NIVEL IV	1.428,20	12,27	5,04	14,85	15,40	2.055,51	25.771,48
NIVEL V	1.318,78	12,27	5,04	13,89	14,42	1.905,19	24.116,90
NIVEL VI	1.174,46	12,27	5,04	12,63	13,09	1.706,84	21.934,33
NIVEL VII	1.038,66	12,27	5,04	11,45	11,86	1.520,17	19.880,52
NIVEL VIII	973,72	12,27	5,04	10,89	11,79	1.430,94	18.898,49
NIVEL XIII							

CONTRATOS FORMACION 1er. AÑO ARTº 21 EXCEPTO 4.c) y e)

CTF. 1º AÑO	573,41	7,33	5,04	6,69		843,66	11.621,74
CTF.2º AÑO	668,99	8,60	5,04	7,71		984,31	13.380,82

CONTRATOS FORMACION 2º AÑO ARTº 21 EXCEPTO 4.d)

CTF. 1º AÑO	907,93	11,64	5,04	10,22		1.335,82	17.747,69
CTF. 2º AÑO	955,68	12,27	5,04	10,73		1.406,14	18.625,65
NIVEL XIV	955,68	12,27	5,04	10,73		1.406,14	18.625,65

SALARIO DIARIO

NIVEL V	37,67	12,27	5,04	12,36	12,84	1.649,73	21.463,39
NIVEL VII	35,02	12,27	5,04	11,66	12,10	1.536,25	20.235,20
NIVEL VIII	33,56	12,27	5,04	11,28	11,71	1.480,64	19.579,27
NIVEL IX	33,24	12,27	5,04	11,19	11,63	1.465,75	19.427,40
NIVEL X	32,90	12,27	5,04	11,10	11,55	1.452,56	19.273,93
NIVEL XI	32,53	12,27	5,04	11,00	11,45	1.436,60	19.102,10
NIVEL XII	31,80	12,27	5,04	10,81	11,26	1.407,94	18.771,57

NIVEL XIII

CONTRATOS FORMACION 1er. AÑO ARTº 21 EXCEPTO 4.c) y e)

CTF. 1º AÑO	19,94	7,33	5,04	6,97		879,46	12.101,53
CTF.2º AÑO	23,27	8,60	5,04	8,03		1.026,02	13.942,51

CONTRATOS FORMACION 2º AÑO ART. 21 EXCEPTO 4.d)

CTF. 1º AÑO	31,58	11,64	5,04	10,66		1.392,46	18.509,68
CTF. 2º AÑO	33,24	12,27	5,04	11,19		1.465,75	19.427,40
NIVEL XIV	33,24	12,27	5,04	11,19		1.465,75	19.427,40



DIETA COMPLETA:	31'48 €
MEDIA DIETA:	9'65 €
DESGASTE DE HERRAMIENTAS:	0'33 OFICIAL 1ª-2º ; 0'19 AYUDANTE
LOCOMOCION:	0'28€
INCREMENTO SALARIAL 2017:	1'9 %.
JORNADA CÓMPUTO ANUAL:	1.736 Horas
CALENDARIO LABORAL 2017:	2 de Enero
	5 de Enero, (6 horas) en el caso que se disfrute el día completo, las dos horas restantes, serán recuperadas por acuerdo entre empresa y trabajador.
	14 de Agosto.
	13 de Octubre.
	7 y 26 de Diciembre.

Indicando que en el artículo 64 de este convenio, a efectos de abonos de salarios, los días no laborables tendrán la consideración de jornada efectivamente trabajada.

En los supuestos que coincidiera alguno de los días mencionados con las vacaciones reglamentarias, se compensará dicho disfrute con otra fecha acordada entre empresa y trabajador.

ART. 62 INDEMNIZACIONES: apartado B) 47.000 euros apartado C) 28.000 euros.