



## SECCIÓN SEGUNDA. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

#### Servicio Periférico de la Consejería de Empleo y Economía de Albacete

#### CONVENIO COLECTIVO DE “CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS”

Visto: El texto del Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas, con código de convenio 02000045011981, para el período 1/1/2012 al 31/12/2013 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores, artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y en los artículos 3.c), 13.2 y disposición adicional primera del Decreto 16/2012, de 26 de enero, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Empleo y Economía de Castilla-La Mancha.

Los Servicios Periféricos de Albacete de la Consejería de Empleo y Economía de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

#### ACUERDAN:

Primero: Registrar el Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas, en la forma prevista en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Segundo: Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

#### CONVENIO COLECTIVO DE CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE ALBACETE

#### CAPÍTULO I

#### Artículo 1.º– Partes signatarias.

Son partes firmantes del presente Convenio Provincial, por la parte empresarial la Asociación Provincial de Empresarios de la Construcción de Obras Públicas de Albacete (APECA) y la Asociación (ASECOPE), y por la parte sindical, la Federación Provincial de la Construcción, Madera, y Afines de CC.OO. (FECOMA-CC.OO) y la Federación Provincial de Metal, Construcción y Afines de UGT (MCA-UGT).

#### Artículo 2.º– Ámbito funcional, personal y territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todo el personal que, prestando sus servicios en los centros de trabajo establecidos o que se establezcan en la provincia de Albacete, esté contratado por las empresas cuyas actividades se determinan en los artículos 3 y 4 y el anexo 1.º del V Convenio General de la Construcción.

#### Artículo 3.º– Vigencia, duración y prórroga.

1.– El presente Convenio extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2013. Su entrada en vigor se producirá al día siguiente de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia. Si bien sus efectos se retrotraerán a 1 de enero de 2012, salvo las excepciones expresas en el texto.

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

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

3.– Una vez finalizadas las distintas vigencias de los anteriores números 1 y 2 se aplicará lo establecido, conforme a lo regulado en el V Convenio General del Sector de la Construcción, de manera que, para evitar el vacío normativo que en otro caso se produciría y una vez terminada su vigencia inicial o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo el Convenio tanto en su contenido normativo como en el obligacional hasta que sea sustituido por otro.



4.– No obstante, las tablas salariales pactadas tendrán efectos desde el día 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2013.

Artículo 4.º– Denuncia.

El Convenio quedará automáticamente denunciado a la finalización de su vigencia.

Artículo 5.º– Incremento salarial.

Para el año 2012: Se elevan a definitivas las tablas provisionales publicadas en el BOP número 87 de 25 de julio de 2012, no aplicándose la cláusula de revisión establecida en el artículo siguiente.

Para el año 2013: Ante la grave situación del sector e insistiendo en la importante labor de responsabilidad que ejercen los agentes sociales de cara al mantenimiento de las empresas y a fomentar el empleo de los trabajadores, se acuerda una revisión de las tablas salariales del año 2012, del 0,6%, con efectos de 1 de enero de 2013 y que serán las vigentes para todo ese año.

Artículo 5.º bis.– Cláusula de garantía salarial.

En el supuesto de que el incremento anual del IPC registrase al 31 de diciembre de 2013, un incremento superior al porcentaje del 3% (IPC previsto para 2013) se efectuará una revisión sobre el exceso de dicha cifra, afectando a los conceptos del salario base, gratificaciones extraordinarias, retribución de vacaciones y pluses salariales y extrasalariales.

La revisión se llevará a cabo una vez que se constate oficialmente por el Instituto Nacional de Estadística el IPC real de 2013, y, cuando proceda, se abonará con efectos del 1 de enero de dicho año. Tal revisión, calculada sobre los importes y cuantías de los conceptos de 2013.

La revisión salarial, cuando proceda, se abonará, en una sola paga, teniendo las empresas para ello tres meses a partir del 1 de enero de 2014.

Artículo 6.º– Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual.

Artículo 7.º

En el supuesto de que la autoridad competente no aprobara alguno de los pactos contenidos en el presente Convenio, este quedará sin eficacia práctica, debiendo ser reconsiderado el contenido en su totalidad.

Artículo 8.º– Absorción y compensación.

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

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

En caso contrario serán absorbidas o compensadas por estas últimas, subsistiendo el presente Convenio en sus propios términos y sin modificación alguna en sus conceptos, módulos y retribuciones.

Artículo 9.º– Derechos adquiridos.

Se respetarán las condiciones superiores pactadas a título personal que tengan establecidas las empresas al entrar en vigor el presente Convenio y que, con carácter global, excedan del mismo el cómputo anual.

Artículo 10.º– Salario global.

Queda prohibido todo pacto por salario global, debiéndose abonar todos los devengos pactados en este Convenio en las fechas previstas para cada uno de ellos.

Artículo 10 bis.– Inaplicación de condiciones de trabajo.

1.– 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 aquel 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.

2.– 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 ET:

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

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

A efectos indemnizatorios, en los casos de extinciones derivadas del artículo 50 del ET 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.

#### 4.- Procedimiento.

1. 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 artículo 41.4 del ET.

En ambos casos se comunicará el inicio del procedimiento a la Comisión Paritaria del convenio provincial, o en su caso autonómico, o estatal.

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

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

3. Cuando el período de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que concurre alguna de las posibles causas identificadas como de inaplicación en el artículo anterior y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social 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 Colectivo afectado, quien a su vez remitirá copia del mismo a la Comisión Paritaria Estatal.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud, según sean las materias afectadas, tanto la



retribución a percibir por los trabajadores como, en su caso, la concreción de las restantes y posibles materias inaplicadas.

Junto con la determinación y concreción mencionadas, el acuerdo deberá establecer, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una progresiva convergencia hacia la recuperación de las posibles materias afectadas por la inaplicación. En ningún caso dicha inaplicación podrá tener una duración superior a tres años.

El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las distintas y posibles materias afectadas no podrá suponer el incumplimiento de las obligaciones 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.

4. En caso de desacuerdo y una vez finalizado el período de consultas, las partes remitirán a la Comisión Paritaria del Convenio afectado la documentación aportada junto con el acta recogida en el anexo VIII del V Convenio General de Construcción 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 tramitación y/o resolución final que pueda adoptarse sobre las solicitudes planteadas ante las Comisiones Provinciales o, en su caso, de ámbito superior.

Tanto la Comisión Paritaria del Convenio Provincial, o en su caso Autonómico, como la Estatal dispondrán 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.

5. 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 V Convenio General de Construcción, 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 solo 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 V Convenio General de Construcción, 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 correspondiente Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) u otro organismo equivalente al que se hayan adherido en el ámbito correspondiente.

Si la Comisión Paritaria competente fue la provincial las actuaciones las remitirá al SIMA de la provincia correspondiente.

Cuando la competencia haya estado atribuida a la Comisión Paritaria Estatal, las actuaciones se remitirán por esta al SIMA Estatal.

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 por el vigente Convenio Sectorial Estatal en el artículo 117.

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 ET, las partes firmantes del presente Convenio se adaptarán, en su caso, a los procedimientos que se establezcan en los citados Acuerdos Interprofesionales.

Artículo 11.º– Comisión paritaria.

Se crea una comisión paritaria compuesta por un máximo de 12 miembros que serán designados por mitad por cada una de las partes, sindical y empresarial, en la forma que decidan las respectivas organizaciones y con las funciones que se especifican en el artículo 12 del presente Convenio.

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

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

Artículo 12.º– Funciones y procedimientos de la Comisión Paritaria.

1.– Sus funciones serán las siguientes:

A) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.

B) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.

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

D) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en los términos previstos en el apartado 2 de este artículo, sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del presente Convenio.

E) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio, o se deriven en lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo.

F) Fijar conforme a lo establecido en el artículo 46.2. del Convenio general del sector, la tabla de la remuneración mínima bruta anual para cada año de vigencia de este Convenio.

G) Conocer de los casos de inaplicación de condiciones de trabajo, de acuerdo con lo establecido en el artículo precedente.

2.– Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que, mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido el plazo previsto en el siguiente apartado 5 sin que se haya emitido resolución o dictamen.

3.– Sin perjuicio de lo pactado en el apartado 3 del artículo 11, se establece que las cuestiones propias de su competencia que se plantean a la Comisión Paritaria deberán presentarse de forma escrita, y su contenido será el necesario para que pueda examinar y analizar el problema con conocimiento de causa, debiendo tener como contenido mínimo obligatorio:

a) Exposición sucinta y concreta del asunto.

b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.

c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito de consulta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

4.– La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

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



**CAPÍTULO II**  
CONTRATACIÓN

Artículo 13.º – Contrato fijo de plantilla.

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

Artículo 13 bis. – Ingreso en el trabajo.

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

2.– Las empresas están obligadas a comunicar a los servicios públicos de empleo, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, el contenido de los contratos de trabajo que celebren o las prórrogas de los mismos, deban o no formalizarse por escrito, en los términos previstos en el Real Decreto 1.424/2002, de 27 de diciembre, por el que se regula el contenido de los contratos de trabajo y de sus copias básicas a los servicios públicos de empleo, y el uso de medios telemáticos en relación con aquellos.

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

4.– Se prohíbe emplear a trabajadores menores de 18 años para la ejecución de trabajos en las obras, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 14 bis referente al contrato para la formación.

5.– La acreditación de la categoría profesional por la tarjeta profesional de la construcción no obliga a la empresa a la contratación del trabajador con esta categoría.

6.– En cada centro de trabajo o empresa la dirección informará a la representación de los trabajadores el puesto o puestos a cubrir, las condiciones que deben reunir, las pruebas de selección que se realizaran y su contenido, y la documentación que deberán aportar los/las candidatos/as. La representación de los trabajadores contará entre sus funciones la de garantizar que en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada en relación con los principios de no discriminación ni directa ni indirecta por razón de sexo

Artículo 14.º – Contrato para trabajador fijo en obra.

1.– Según lo previsto en el artículo 15.1.a) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y conforme a lo establecido en la disposición adicional 3.ª de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción, este contrato tiene por objeto la realización de una obra o trabajo determinados, y se formalizará siempre por escrito.

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

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 2 del Convenio General del sector y devengando los conceptos compensatorios que correspondan por sus desplazamientos.

4.– 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 este de acuerdo con la disminución real con el 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 aplicables, 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 el empresario no hiciera uso de la facultad sustitutoria a que se alude anteriormente, durante el periodo de preaviso el trabajador quedará autorizado para que, en los tres días laborables últimos del mismo, disfrute de dos horas de permiso retribuido en su jornada



de tarde, con el fin de que pueda buscar empleo, o alternativamente y de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario, aquel podrá disfrutar de cinco horas de la jornada del último día.

5.- 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.

6.- En todos los supuestos regulados en los apartados anteriores, y según lo previsto 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% calculada sobre los conceptos salariales sobre las tablas del Convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato.

Artículo 14 bis.- Otras modalidades de contratación.

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

2. También podrá concertarse el contrato de duración determinada previsto en el apartado 1.b) del artículo 15 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, contrato cuya duración máxima será de doce meses en un período de dieciocho meses, computándose dicha duración desde que se produzca la causa que justifica su celebración.

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

3. Las empresas afectadas por este Convenio, cuando utilicen los servicios de trabajadores con contratos de puesta a disposición, aplicarán las condiciones pactadas en las tablas salariales del Convenio Provincial o, en su caso, autonómico correspondiente.

4. El contrato para la formación y el aprendizaje viene regulado, además de por el Real Decreto-Ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, Ley 3/2012, de 6 de julio, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral y el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual, por las siguientes disposiciones:

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

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

c) El contrato para la formación y el aprendizaje se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema

de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.º año: 60 por 100.



2.º año: 70 por 100.

3.º año: 85 por 100.

Colectivos de las letras d) de este artículo:

1.º año: 95 por 100.

2.º año: 100 por 100.

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

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

k) Con carácter general, la suspensión del contrato en virtud de las causas previstas en los artículos 45 y 46 del ET no comportará la ampliación de su duración, salvo pacto en contrario. No obstante, la situación de incapacidad temporal del contratado para la formación inferior a seis meses, comportará la ampliación de la duración del contrato por igual tiempo al que el contrato haya estado suspendido por esta causa. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

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

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

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

Artículo 15.º– Indemnización por cese.

Para los trabajadores fijos de obra:

Los trabajadores fijos de obra percibirán, en el momento de su cese, una indemnización del 7% sobre la totalidad de los conceptos salariales percibidos durante la vigencia de su contrato de trabajo, con arreglo a las tablas salariales.

Asimismo, percibirá una indemnización supletoria de 3 euros, sin distinción de categorías, por cada mes o fracción de mes que haya permanecido de servicio en la empresa.

Para otras modalidades de contratación temporal los trabajadores contratados al amparo de la Legislación vigente por tiempo inferior a seis meses, para trabajar en una o varias obras de construcción, tendrán derecho, una vez finalizado el contrato, a percibir una indemnización por conclusión del 7%, calculado sobre la totalidad de los conceptos salariales de las tablas del Convenio devengados durante la vigencia del contrato.

Para los contratos de formación:

Asimismo, el trabajador contratado para la formación tendrá derecho a una indemnización por cese del 4,5% calculado sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio devengados durante la vigencia del contrato.

Artículo 16.º– Subcontratación.

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

Asimismo, se extenderá la responsabilidad a la indemnización de naturaleza no salarial por muerte, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta o total derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional pactada en el artículo 66 Convenio General de la Construcción, quedando limitado el ámbito de esta responsabilidad exclusivamente respecto de los trabajadores de las empresas subcontratadas obligadas por este Convenio General.



Artículo 16 bis.– Subrogación de personal en contrata de mantenimiento de carreteras o vías férreas.

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

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

2. En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión o cesión de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la 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 esta 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 suspendido 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 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 este 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 solo deberá abonar la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

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

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

8. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula, empresa o entidad cesante, nueva adjudicataria y trabajador, por lo que, cumplidos los requisitos establecidos en los apartados 3, 4 y 5 del presente artículo, operará en todos los supuestos de sustitución de contratas, partes o zonas de las mismas que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquellas 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.

Artículo 17.º – 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 reconocimiento médico, 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 bis.– Vigilancia y control de la 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.º– Período de prueba.

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

A) Técnicos titulados superiores y medios: 6 meses.

B) Empleados: Niveles III excepto titulados medios, IV y V: 3 meses. Niveles VI al X: 2 meses.

Resto de personal: 15 días naturales.

C) Personal operario: Encargados y capataces: 1 mes. Resto de personal: 15 días naturales.

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

4.º Los titulares de la cartilla profesional expedida por la FLC, con contrato fijo de obra u otra modalidad de contrato temporal, estarán exentos del período de prueba para los trabajos de su categoría profesional, siempre que conste en la cartilla profesional haber acreditado su cumplimiento en cualquier empresa anterior.

Artículo 18 bis.– 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 el Convenio General de Construcción.

Artículo 19.º– Finiquitos.

1. El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador, para que surta plenos efectos liberatorios, deberá ser conforme al modelo que figura como Anexo III de este Convenio y con los requisitos y



formalidades establecidos en los números siguientes. La Confederación Nacional de la Construcción lo editará y proveerá de ejemplares a todas las organizaciones patronales provinciales.

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

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

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

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

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

Artículo 19.º bis.– Liquidación.

Las empresas entregarán al trabajador, por lo menos 48 horas antes del pago, copia de la liquidación por cese, donde se especificarán todas las partidas, para que pueda examinarlas y, en caso de disconformidad, puedan ser aclaradas o rectificadas las diferencias existentes.

### CAPÍTULO III

#### SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 20.– Seguridad y salud en el trabajo. Definición y denominación.

1. El órgano específico es el órgano paritario de prevención de riesgos laborales en el sector de la construcción para apoyo, en la citada materia, de las empresas y centros de trabajo del sector.

2. El órgano específico se denomina “Organismo Paritario para la Prevención en la Construcción” (OPPC).

Funciones:

Los cometidos de este órgano específico sectorial de prevención son:

a) Seguimiento de la accidentalidad laboral en el sector y elaboración de estadísticas propia de accidentes graves y mortales.

b) Organización y control de visitas a obras.

c) Propuesta de soluciones para la disminución de la accidentalidad.

d) Organización y desarrollo de una formación itinerante a pie de obra.

Constitución y dependencia:

1. El Órgano específico se constituye y se estructura en el seno de la Fundación Laboral de la Construcción (FLC), con dependencia de sus órganos de gobierno.

2. Salvo en lo previsto en el presente Reglamento, el órgano específico se atenderá en toda su actuación a lo establecido en los Estatutos de la FLC y a las instrucciones emanadas de su Patronato y Comisión Ejecutiva.

Ámbitos territorial y funcional:

Los ámbitos territorial y funcional de actuación del órgano específico son los de la Fundación Laboral de la Construcción (FLC), tanto en el ámbito estatal como en el autonómico.

Sede:

La sede del órgano específico será la del domicilio social de la FLC y la de sus Consejos o Comisiones Territoriales, según el ámbito en el que actúe.

Composición:

1. El órgano específico está compuesto, paritariamente, por ocho miembros, cuatro representantes empresariales y cuatro de las centrales sindicales pertenecientes a las organizaciones firmantes del CGSC, y está presidido por el Presidente de la FLC.

2. Para la ejecución de sus actividades en el ámbito autonómico el órgano específico dispondrá de cuatro miembros, dos representantes de las organizaciones empresariales y dos de las centrales sindicales firmantes del CGSC, y estará presidido por el Presidente del Consejo o de la Comisión Territorial de la FLC o persona en quien delegue.



3. Tanto en el ámbito estatal como en el autonómico, el órgano específico estará asistido por un Secretario que será elegido de entre sus miembros.

Nombramientos:

1. Los miembros del órgano específico serán designados por las organizaciones a quienes representan, tanto los pertenecientes al ámbito del Estado como del autonómico.

2. Sus miembros ejercerán su mandato de representación por un período de cuatro años, pudiendo ser reelegidos por períodos de igual duración.

Ceses:

1. Los miembros del órgano específico cesarán en su cargo por:

- a) Cumplimiento de su mandato.
- b) Libre revocación efectuada por la organización que le designó.
- c) Por renuncia expresa.
- d) Por fallecimiento.

2. En cualquiera de los supuestos de cese previstos en este artículo se procederá a la sustitución del miembro del órgano específico, a cuyos efectos, la organización empresarial o sindical a quien corresponda su sustitución, notificará a la FLC, en el plazo máximo de treinta días, la nueva designación.

Reuniones:

1. Las reuniones ordinarias del órgano específico serán mensuales, y con carácter extraordinario cuando lo solicite la mitad más uno de sus miembros o cuando lo estime el Presidente.

La convocatoria de las reuniones se hará por el Presidente por escrito y con un mínimo de siete días de antelación a la fecha fijada para la reunión, salvo las que tengan carácter de urgencia, que podrán convocarse con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas.

En la convocatoria figurará el orden del día que se tratará en la reunión.

2. Las reuniones del órgano específico requerirán para su validez la presencia de, al menos, la mitad más uno de los miembros de cada representación, empresarial y sindical.

La delegación solo podrá conferirse, por escrito a otro miembro de la respectiva representación.

3. Las decisiones, para su validez, requerirán que se adopten por unanimidad de los asistentes, presentes y representados.

4. En todo caso, las deliberaciones, los acuerdos y la información derivada de las actuaciones del órgano específico tendrán carácter reservado.

Financiación.

El órgano específico se financiará, para la ejecución de sus actividades, de las siguientes fuentes:

- a) De las subvenciones que pueda obtener de las Administraciones Públicas y organismos privados.
- b) De los fondos disponibles de la cuota empresarial a la FLC.
- c) De las actuaciones con financiación externa que puedan ser aprobadas por terceros.
- d) De los remanentes que decida la Comisión Ejecutiva de la FLC procedentes de otras actividades.

Presupuesto anual.

El órgano específico presentará anualmente a la FLC su propuesta de presupuesto sobre la base del importe global aportado por el Patronato desglosado por Comunidades Autónomas, que tendrá que ser aprobado por el Patronato de la Fundación, y que comprenderá la totalidad de las actividades y los gastos de gestión y funcionamiento.

Prestación de servicios de las organizaciones integrantes del órgano específico.

Las entidades que componen el órgano específico facturarán a la FLC, y dentro de los límites marcados por el presupuesto de funcionamiento, los gastos derivados de las personas que desarrollan la actividad del órgano, a los precios de los baremos que se establezcan a estos efectos en los presupuestos aprobados.

En ningún caso estas personas formarán parte de la plantilla de la Fundación Laboral de la Construcción y únicamente el órgano podrá disponer de personas que se encuentren en comisión de servicio de la organización que les haya nombrado.

Seguimiento de la accidentalidad laboral en el sector y elaboración de estadísticas propias de accidentes.

El órgano específico desarrollará las actividades que acuerde el Patronato de la FLC encaminadas a estudiar y realizar un seguimiento detallado de los accidentes graves y mortales que se produzcan en su ámbito de actuación.

Estas actividades se centrarán en la elaboración de estadísticas que reflejen la accidentalidad y los índices de incidencia y que servirán de base para el desarrollo de las funciones del órgano que se recogen en el artículo 114 de este Convenio.

Organización y control de visitas a obras:

1. Con el objeto de obtener la información suficiente para la elaboración de estudios acerca de la evolución de la siniestralidad, de prestar un servicio de asesoramiento a las pequeñas empresas y de implantar la cultura de la prevención entre los trabajadores y empresarios, el órgano específico organizará una serie de visitas a obras de conformidad con los siguientes criterios.

2. Las visitas a obras se realizarán, previo acuerdo del órgano específico en su correspondiente ámbito, a las empresas o centros de trabajo que no dispongan de servicio de prevención propio.

3. Las visitas a las obras se realizarán por las personas que designe el órgano específico en su respectivo ámbito, a propuesta de las organizaciones que lo integran, respetando siempre el principio del paritarismo.

4. Previamente a la realización de su función, las personas designadas para la visita a las obras recibirán de la FLC la formación específica necesaria, consistente en un curso de 220 horas, salvo que acrediten conocimientos y/o experiencia similar que sea aceptada por la FLC.

Las personas designadas para visitar las obras recibirán, previamente, la adecuada acreditación para ello de la FLC.

5. La programación de las visitas a obras se realizará por el órgano específico con una antelación mínima de un mes, salvo casos particulares de obras en la que pudieran darse especiales dificultades para el cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales en lo que se podrá hacer con una antelación mínima de quince días.

6. Para la realización de la visita se requerirá el consentimiento previo de la empresa a visitar.

7. De cada una de las visitas a obras se realizará el correspondiente informe, que será entregado al Presidente del respectivo órgano específico en su respectivo ámbito autonómico y a la dirección de la obra.

El carácter reservado de toda la información, comprende a las personas designadas para las visitas a las obras, respecto de cualquier persona física o jurídica distinta del propio órgano específico, por lo que deberán guardar sigilo profesional. En ningún caso, y así constará en el informe, podrá este surtir efectos fuera del ámbito de asesoramiento del propio órgano.

8. El responsable de la obra firmará el recibo del informe en el que manifestará, en su caso, el consentimiento para la recepción de futuras visitas para estudiar el funcionamiento de las medidas propuestas, caso de haberlas. Estas posteriores visitas se desarrollarán de conformidad al procedimiento establecido en los párrafos anteriores.

9. En ningún caso los visitantes deberán interferir en los trabajos y desarrollo de la actividad de la obra.

10. Trimestralmente, el órgano específico autonómico redactará un informe resumen de las actuaciones realizadas en su ámbito durante ese período de tiempo que será remitido a su sede central.

11. Anualmente, el órgano específico redactará y presentará a la FLC una memoria explicativa de las actuaciones realizadas y objetivos y objetivos conseguidos, todos ellos referidos al ámbito estatal, en todos los ámbitos a la FLC para su inclusión en su memoria anual.

Formulación de propuestas de soluciones para la disminución de la accidentalidad:

Sobre la base de las estadísticas y estudios realizados por él mismo, el órgano específico podrá formular propuestas de soluciones tendentes a la disminución de la accidentalidad.

Estas propuestas se elevarán al Patronato de la FLC, que deberá aprobarlas en su caso.

Formación itinerante a pie de obra.

Las actividades de formación a pie de obra a realizar por el órgano específico se desarrollarán en la forma que se acuerde por el Patronato de la FLC y que, en su momento, se incluirán en el presente Convenio.

Elaboración de informes y estadísticas:

La elaboración de los informes sobre accidentalidad laboral y de estadísticas, previstos como funciones propias del órgano en el correspondiente artículo de este título, se desarrollarán en la forma que se acuerde por el Patronato de la FLC, con la información y datos suministrados por las comisiones autonómicas.

Artículo 21.º– Ropa de trabajo.

A todos los trabajadores, como máximo al día siguiente de comenzar a prestar sus servicios en una empresa, les será facilitado el equipo de ropa necesario.



Dicho equipo de trabajo se renovará, como mínimo, cada seis meses, y se sustituirá cuantas veces se acredite su necesidad, decidiendo los Comités de Empresa y Delegados de Personal, en los supuestos de discrepancia sobre la necesidad de reposición.

Artículo 22.º – Conservación del equipo mecánico.

Todo trabajador responsable de un equipo mecánico de trabajo tendrá la obligación durante la jornada laboral, y en los tiempos muertos, de cuidar de la buena conservación y mantenimiento del mismo, pudiéndose exigir dicha responsabilidad en caso contrario.

#### CAPÍTULO IV

##### JORNADA, HORARIO, VACACIONES Y FIESTAS

Artículo 23.º – Jornada de trabajo.

La jornada laboral ordinaria anual durante toda la vigencia del presente Convenio será de 1.738 horas de trabajo efectivo.

La jornada laboral ordinaria semanal será de 40 horas.

Las empresas que, de acuerdo con la representación legal de los trabajadores, establezcan un calendario distribuyendo la jornada laboral pactada antes del día 30 de enero de cada año en los centros estables y en las obras con objeto de coordinar las actividades en la empresa, se regirán por el mismo.

En dicho calendario se establecerán los días laborables y las horas diarias, que no podrán ser más de nueve.

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

Cada Convenio Colectivo Provincial o, en su caso, autonómico, establecerá un calendario laboral distribuyendo la jornada anual pactada. Dicho calendario, operará siempre que no se pacte entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores una readaptación distinta en los diferentes centros de trabajo.

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 puedan sobrepasar nueve horas ordinarias de trabajo efectivo diarias.

Cuando se proceda a una distribución variable de la jornada se pactará la distribución variable correspondiente del salario global.

En cada centro de trabajo la empresa expondrá en lugar visible el calendario laboral pactado en el Convenio Provincial o, en su caso, autonómico, o para el propio centro de trabajo.

Los trabajadores/as con responsabilidades familiares tendrá derecho a adaptar la distribución de su jornada de trabajo, en una hora máxima a la entrada y/o salida, siempre recuperables para hacer así efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, regulado en el artículo 34.8 ET.

Artículo 24.º – Horario de trabajo.

El horario laboral para todas las empresas afectadas por este Convenio, estará comprendido entre las 8 y las 19 horas.

Durante los meses de noviembre a febrero ambos inclusive se faculta a las empresas para iniciar y terminar la jornada diaria de trabajo, con media hora de retraso sobre el horario pactado en el párrafo anterior, con el fin de acomodar el trabajo a la existencia de luz natural.

Con objeto de unificar el período de 15 minutos dedicado al consumo del bocadillo, el jefe de obra, atendidas las necesidades del trabajo, podrá interrumpir la actividad laboral entre las 9:30 horas y las 11 horas de la jornada de la mañana, salvo que los trabajadores, a través de sus representantes, manifiesten expresamente y por escrito no hacer uso de dicha interrupción.

En las oficinas de carácter permanente con más de 20 personas al servicio de la misma, desde el 1 de junio hasta el 15 de septiembre, salvo pacto escrito en contrario, la jornada se distribuirá de lunes a viernes entre las 8 y las 15 horas. En las de menor número de trabajadores se podrá establecer esta jornada previo acuerdo de la empresa y la representación de los trabajadores.

En los restantes centros de trabajo, previo acuerdo entre empresa y trabajadores, a propuesta o de acuerdo con estos, las empresas podrán concertar jornadas especiales en los términos que a continuación se señalan:

Jornada de verano: Del 15 de junio al 7 de septiembre, jornada intensiva desde las 7 a las 14 horas, considerando el tiempo de bocadillo como tiempo efectivamente trabajado.



Jornada de invierno: Del 1 de diciembre al 31 de enero, jornada intensiva desde las 9 a las 16 horas, considerando igualmente el tiempo del bocadillo como tiempo efectivamente trabajado.

Estas fechas serán variables en función de las condiciones climatológicas u otras que se pacten entre las partes.

La aplicación de cualquiera de estas jornadas obligará automáticamente a la aplicación de la otra, tanto en invierno como en verano.

#### Artículo 25.º – Fiestas locales.

En los días oficiales de feria, declarados por los respectivos Ayuntamientos de la provincia, y siempre que los mismos tengan el carácter de laborables, la jornada de trabajo será desde las 8 a las 14:30 horas, mientras dure dicha feria y con un máximo de 6 días. La disminución de la jornada no dará lugar a merma alguna en la retribución del trabajador.

#### Artículo 26.º – Vacaciones.

1. El personal afectado por el presente Convenio, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de 22 días laborales de duración, iniciándose, en cualquier caso su disfrute en día laborable.

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

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

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

5. Una vez iniciado el disfrute del período reglamentario de vacaciones, si sobreviene la situación de incapacidad temporal, la duración de la misma se computará como días de vacación, sin perjuicio del derecho del trabajador a percibir la diferencia entre la retribución correspondiente a vacaciones y la prestación de IT. 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 hasta el transcurso del año natural, acordándose un nuevo período de disfrute después de producido el alta de la Incapacidad Temporal.

6. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato previsto en el artículo 48.4 y 48.bis 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 corresponda.

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

8. La retribución de las vacaciones consistirá en la cantidad fija establecida en las tablas salariales anexas de este Convenio más antigüedad.

9. El período de disfrute de las vacaciones se establecerá de común acuerdo entre la empresa y el trabajador, durante los tres primeros meses del año. En el supuesto de no existir acuerdo se someterá la fecha del disfrute a la Comisión Paritaria, la cual habrá de pronunciarse, necesariamente, con anterioridad al 30 de abril, quedando abierta la vía jurisdiccional a partir de dicha fecha.

#### Artículo 27.º – Inclemencias del tiempo.

En caso de inclemencias del tiempo, el jefe de obra decidirá la no iniciación, suspensión o continuación de los trabajos. Si una vez iniciados se suspendieran, el tiempo trabajado se abonará a razón del salario percibido durante mes natural anterior por todos los conceptos, excepto horas extraordinarias. El tiempo no trabajado se abonará a razón del salario pactado en este Convenio.



Si los trabajos no llegan a iniciarse se abonará el salario pactado en este Convenio, siempre que el personal se presente en la obra a la hora de comienzo.

Artículo 28.º – Permisos y licencias.

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

A) 15 días naturales en caso de matrimonio.

B) 3 días naturales por nacimiento o adopción de un hijo. En el caso de trabajadores no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España el permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de cinco días naturales, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los cinco días antes señalados

C) 1 día por matrimonio de hijos,

D) 3 días naturales por fallecimiento del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el caso de trabajadores no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España el permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de seis días naturales, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los seis días antes señalados.

E) 2 días naturales, por enfermedad, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

F) 1 día por traslado de domicilio habitual.

G) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, como consecuencia de los estudios que esté realizando en centros de enseñanza, Universitarios o de Formación Profesional, de carácter público o privado, reconocidos.

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 2 días naturales, salvo los trabajadores no comunitarios o comunitarios no colindantes con España que se acojan a lo dispuesto en los últimos incisos de los apartados B y D.

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

2. En las mismas condiciones que en 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. Cuando conste en una norma legal un período determinado de ausencia, se estará a lo que esta disponga en cuanto a su duración y compensación económica.

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

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

3. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrá 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, adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, igualmente sin pérdida de retribución, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, conforme al acuerdo a que llegue con la empresa. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.



4. El trabajador que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo a algún menor de 8 años (en virtud del apartado cuatro del artículo 1 del RD Ley 16/2013, de 20 de diciembre, con efectos del 22 de diciembre 2013 este derecho se amplía hasta que el menor cumpla los 12 años) o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos 1/8 y un máximo de 1/2 de la duración de aquella.

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

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

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

5. En el supuesto de exámenes para el carnet de conducir, el trabajador tendrá derecho previa justificación, a dos mañanas de licencia retribuida. El resto de los días que necesitara serán concedidos, pero no retribuidos.

## CAPÍTULO V

### CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 29.º– Salario base y plus Convenio.

El salario base y el plus convenio se fija en las tablas anexas, se devengará durante todos los días naturales y permanecerá inalterado, salvo que tengan lugar las previsiones establecidas en el artículo 4.

Por cada día de trabajo efectivo en jornada normal se devengarán partes proporcionales del salario base correspondiente a los sábados, domingos y festivos.

Artículo 30.º– Plus de asistencia.

Con el fin de estimular a los trabajadores en la asistencia y puntualidad en el trabajo, las empresas abonarán al personal a su servicio, sin distinción de categorías profesionales, un suplemento salarial por día efectivo de trabajo en la cuantía que se especifica en las tablas anexas.

Artículo 31.º– Plus extra salarial.

Con independencia del salario pactado en este Convenio, el trabajador será indemnizado de los gastos que ha de realizar como consecuencia de su actividad laboral, por los siguientes conceptos:

– Gastos de transporte.

– Plus de distancia.

Para suplir los gastos originados por el transporte y plus de distancia se establece un plus único extrasalarial que para cada año y en cada nivel se fija en las tablas anexas.

Dicho plus será satisfecho únicamente por día efectivo de trabajo en jornada normal, por cuanto en su consideración nunca dejará de ser compensatorio de gastos de desplazamiento o viaje hacia el ejercicio de la actividad.

Artículo 31 bis.– 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 comprendido entre el importe bruto por mes natural del complemento:

13 % y 22 %: 17 euros.

23 % y 32 %: 24 euros.

33 % o superior: 34 euros.

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, aquella podrá aplicar al pago de este complemento personal la cantidad que ya venga abonando por similar concepto sin que, por tanto, se genere el derecho a un pago duplicado.

Artículo 32.º – 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 son las que se especifican para cada uno de los niveles y categorías en las tablas que figuran como anexo de este Convenio, sea cual fuere la cuantía de la remuneración y la modalidad de trabajo prestado.

A dicha cuantía se adicionará únicamente el complemento de antigüedad, si procediese.

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

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. Se prohíbe 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 que indebidamente se haya incluido dicho prorrateo, todo ello salvo lo establecido en el párrafo siguiente.

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

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 33.º – Antigüedad consolidada.

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

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

Al importe anterior así determinado se adicionará, en su caso, a cada trabajador que ya viniera percibiendo alguna cuantía por este concepto, el importe equivalente a la parte proporcional de antigüedad que el trabajador tuviera devengada y no cobrada al 21 de noviembre de 1996, calculándose por defecto o por exceso, por años completos. Para el cálculo de los importes de esta parte de antigüedad devengada y no cobrada se tendrán en cuenta los importes que para cada categoría y nivel fije cada Convenio de ámbito inferior.

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

Artículo 34.º – Pago de salario.

1. Todas las percepciones, excepto las de vencimiento superior al mes, se abonarán mensualmente, por períodos vencidos y dentro de los cinco primeros días hábiles del mes siguiente al de su devengo, aunque el trabajador tendrá derecho a percibir quincenalmente anticipos cuya cuantía no será superior al 90% 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, esta 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 la 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 35.º– Plus de responsabilidad a la especialidad.

Con el fin de primar la responsabilidad a la especialidad se establece un plus mensual cotizable a la Seguridad Social, abonable solo en las 12 pagas ordinarias en la cuantía y a los niveles especificados en la tabla anexa.

Artículo 36.º– 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% sobre su salario base. Si estas funciones se efectuaran durante la mitad de la jornada o en menos tiempo el plus será del 10%.

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 haya sido concebidas por los conceptos de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, en cuyo caso no será exigible el abono de los incrementos fijados en este artículo. Tan pronto 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, dejaran 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 autoridad laboral competente, mediante resolución fundada, y previos los informes técnicos oportunos, resolver lo procedente.

5. Las partes firmantes reconocen la importancia que tiene para el conjunto del sector la progresiva desaparición de este tipo de trabajo 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 trabajos, en cualquier caso, carácter transitorio y coyuntural.

Artículo 37.º– Trabajos nocturnos.

El personal que trabaje entre las 22 horas y las 6 de la mañana, percibirá un plus de trabajo nocturno equivalente al 25% del salario base de su categoría.

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 abonarán el complemento correspondiente a la toda jornada trabajada.

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

Artículo 37 bis.– Trabajos festivos, turnicidad y disponibilidad.

El personal que desarrolla su labor en el mantenimiento y gestión de servicios públicos en centros de trabajo itinerantes que les sea de aplicación el presente Convenio, percibirán un plus por trabajo en día festivo, sábado, domingo o no laborable equivalente al 100% del salario base de la categoría. Los trabajadores cobrarán por este concepto la cantidad que se detalla en la tablas anexas, cobrando 134,57 € más para los trabajadores que trabajen a turnos.

Artículo 38.º– Realización y límite 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.

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 39.º– Retribución de las horas extraordinarias.

1. El importe de los distintos tipos de horas extraordinarias para cada una de las categorías es el que se especifica en la tabla anexa.

2. Las empresas, siempre y cuando no se perturbe el normal proceso productivo, podrán compensar la retribución de las horas extraordinarias por tiempos equivalente de descanso, previo acuerdo con los trabajadores.

3. En el supuesto de que se realizará la compensación prevista en el párrafo anterior, las horas extraordinarias, compensadas no se computarán a los efectos de los límites fijados legalmente.

4. Si las horas extraordinarias se realizan en horario nocturno se incrementará su precio en un 75%.

Artículo 40.º– 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 ciento de la dieta completa.

4. Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento, el trabajador afectado tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual y no le fuera suministrada por la empresa y pueda pernoctar en su habitual 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 esta; pero en los desplazamientos de más de una semana de duración, aquel podrá solicitar anticipos quincenales a cuenta, y a justificar sobre las mencionadas dietas.

6. El importe de la dieta, para todas las categorías profesionales, cuando proceda su abono, será 38,40 €, en concepto de dieta completa. En los supuestos en los que el trabajador solo realizará fuera de su residencia habitual la comida de mediodía percibirá por la misma la cantidad de 11,27 €, correspondiendo a la cena 11,27, € y a la pernoctación 15,86, €.

El derecho a la media dieta, cuyo importe es el que se recoge en las tablas anexas, se devengará desde el momento en que el trabajador se desplace a un punto de distancia de más de 4 km del límite del casco urbano, incluidas las obras de larga extensión, siempre que la jornada de trabajo sea realizada y deba de comer en el mismo lugar del trabajo, esté o no dentro de su término municipal. En el caso de que el empresario ponga medios de locomoción en el descanso de la comida, con el objeto de ahorrarse la media dieta, el tiempo empleado en dicho desplazamiento será computado como tiempo efectivo de trabajo.

No obstante lo anterior, ferrocarriles y demás vías de comunicación realizadas fuera de los términos municipales de Albacete, Hellín, Almansa, Villarrobledo, La Roda, Alcaraz, y Casas Ibáñez, el derecho a la media dieta solo se devengará en los supuestos en los que el trabajador se desplace a trabajar a más de 12 km del casco urbano de la población que constituye su residencia habitual.

A efectos de determinación de los límites del casco urbano se estará a lo que en cada caso disponga los respectivos Ayuntamientos, o la autoridad que resulte competente.

Artículo 40 bis.– Media dieta por comida en el supuesto de trabajo itinerante.

Los trabajadores que desarrollen su labor en el mantenimiento y gestión de servicios públicos en centros de trabajo itinerantes que les sea de aplicación el presente convenio, percibirán la media dieta estipulada en este Convenio.

Artículo 41.º– Locomoción.

1. 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, abonándole la compensación correspondiente.

2. Se establece a razón de 0,38 €, euros por kilómetro o fracción superior a los 500 metros, en el caso de que el trabajador utilizase su vehículo particular, previa autorización de la empresa.

Artículo 42.º– Complementos por incapacidad temporal.



En los casos de incapacidad temporal, y mientras el trabajador preste servicios en la empresa, y con independencia de las prestaciones abonadas por la entidad gestora correspondiente, el trabajador percibirá los siguientes complementos:

1. En el supuesto de hospitalización por intervención quirúrgica, enfermedad o accidente no laboral, o en el caso de accidente laboral, con o sin hospitalización, producidos exclusivamente en el centro de trabajo, las empresas abonarán un complemento que, sumado a las prestaciones reglamentarias, garanticen el 100 por ciento del salario base, antigüedad, plus de asistencia, y gratificaciones extraordinarias fijadas en este Convenio, durante la aludida hospitalización y los sesenta días siguientes, siempre que continúe la situación de incapacidad temporal.

2. En el caso incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, las empresas garantizarán, desde el primer día de la baja, el 80% del salario base, antigüedad, plus de asistencia y pagas extraordinarias fijados en este Convenio, solo dos veces al año.

A partir de la tercera baja, las empresas complementarán un 15% de las prestaciones de la Seguridad Social desde el cuarto hasta el vigésimo día.

Artículo 43.– Indemnizaciones.

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.

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

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

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.

Las indemnizaciones previstas en los apartados anteriores 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 estas en todo caso habida cuenta de la naturaleza civil que tienen las mismas y ambas partes le reconocen.

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

## CAPÍTULO VI

### JUBILACIÓN Y EXCEDENCIAS

Artículo 44.º– Jubilación.

En esta materia se estará a lo establecido en el artículo 97 del V Convenio General del Sector de Construcción, según redacción dada por el acta de la comisión negociadora en fecha 26 de marzo de 2013, y cuyo contenido es el siguiente:

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

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

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



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

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

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

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

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

<b>Año</b>	<b>Períodos de cotización acreditados</b>	<b>Edad exigida</b>
2012	35 años	65 años
2013	35 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 35 años y 3 meses	65 años y 1 mes
2014	35 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 35 años y 6 meses	65 años y 2 meses
2015	35 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 35 años y 9 meses	65 años y 3 meses
2016	36 años o más	65 años
	Menos de 36 años	65 años y 4 meses

3. Dicha medida, por un lado, se encuentra directamente vinculada al objetivo de mejora de la estabilidad en el empleo, cuya plasmación en el presente Convenio Colectivo se encuentra en la regulación del contrato fijo de obra del sector de la construcción previsto en el artículo 24, a la prolongación del plazo máximo de duración de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, contemplada en el artículo 25 del presente Convenio, y a la subrogación de personal establecida en el artículo 27.

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

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

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

5. De igual forma que lo previsto en los apartados anteriores para la jubilación forzosa, se prevé en este convenio la posibilidad de acudir a la jubilación anticipada y parcial como medidas encaminadas a mejorar la



estabilidad y calidad en el empleo en el sector de la construcción, medidas que podrán ser adoptadas por las empresas dentro de las figuras que jurídicamente lo permitan.

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

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

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

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

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

Artículo 45.º – Suspensión del contrato por fuerza mayor temporal.

1. 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 esta, 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 aquellos 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 51.12 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 46.º – 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 alterada por la situación de excedencia forzosa del trabajador, y en el caso de llegar al término del contrato durante el transcurso de la misma, se extinguirá dicho contrato previa su denuncia, salvo pacto en contrario.

Artículo 47.º – Excedencia voluntaria.

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 menor a cuatro meses y no mayor 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 estos 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.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. 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.

## CAPÍTULO VII

### PRODUCTIVIDAD Y TABLAS DE RENDIMIENTOS

Artículo 48.º– 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 estos con la Dirección de la empresa en orden a conseguir su incremento.

Artículo 49.º– Fijación y aplicabilidad de las tablas de rendimiento.

Se mantienen las cien unidades de rendimiento, ya elaboradas por ambas partes en Convenios anteriores, ya publicadas, por lo que es innecesaria su publicación en el presente Convenio.

Estas unidades de rendimiento deben ser ejecutadas por cada trabajador en el tiempo y condiciones estipuladas.

Artículo 50.º– Condiciones de aplicación.

Las tablas de rendimiento solo se aplicarán en los centros de trabajo que tengan comités de salud (o en su defecto Delegado de Prevención) y comités de empresa o delegados de personal, siempre que la Ley determine la existencia de dichos órganos.

Las tablas de rendimiento podrán aplicarse en todos los centros de trabajo, siempre que en el puesto de trabajo objeto de medición se cumplan las medidas de seguridad establecidas en la Legislación vigente.

En aquellas empresas o centros de trabajo en donde la ley no establezca la posibilidad de elección de representantes de trabajadores por no reunir el mínimo de plantilla requerido, para las discrepancias sobre la aplicación de las tablas de rendimiento será la Comisión Paritaria de Rendimientos establecida en el presente Convenio la que medie hasta tanto entren en funciones los organismos de arbitraje y conciliación que legalmente se constituyan.

En el supuesto de que dicha Comisión Paritaria de Rendimientos diera remate a la labor específicamente encomendada, se prorrogaría su actuación a los efectos del párrafo anterior hasta la entrada en funciones de dicho organismo.

Artículo 51.º– Normas de aplicación.

Cuando se decida obtener verificación del cumplimiento de las tablas de rendimiento a que hace referencia el presente Convenio, la empresa deberá entregar al trabajador sujeto al plan de verificación el parte de trabajo, según modelo incorporado como anexo al presente Convenio n.º 6 en el que figurará el nombre de dicho trabajador, la fecha, la especificación de unidad, y en su caso el número de trabajadores implicados en la ejecución de la misma, así como sus categorías y un apartado para observaciones.

Con carácter general, salvo acuerdo individual en contrario y dentro de la jornada laboral, el parte de trabajo será cumplimentado por el mando intermedio y firmado por el trabajador en caso de conformidad, facilitándose copia de dicho parte.

En caso de discrepancia respecto a la aplicación de cualquiera de las unidades contenidas en las tablas de rendimientos, de disconformidad por error aritmético en la medición o falta de las condiciones objetivas en que deba realizarse, se seguirá el siguiente procedimiento:

1. El trabajador, directa y personalmente, podrá formular alegaciones ante el propio jefe receptor del parte, en el mismo momento en que suscite la discrepancia o al inicio de la jornada siguiente. De no plantearse la reclamación en el citado plazo se entenderá habida conformidad entre ambas partes.

2. De mantenerse la discrepancia, el trabajador podrá, acompañado de un representante de los trabajadores si estuviese en el centro de trabajo y junto con el mando intermedio, acudir al mando superior. En este caso, el parte podrá ser firmado por el representante de los trabajadores, pudiendo hacer ambas partes las alegaciones y observaciones que consideren oportunas.

El plazo máximo para hacer ambas reclamaciones no podrá superar, en ningún caso, el término de una jornada laboral inmediatamente siguiente. De no plantearse reclamación alguna en este plazo se presumirá la conformidad del trabajador, y por lo consignado en el parte, siempre y cuando tenga copia del mismo.

Artículo 52.º– Vigencia.

Las unidades de rendimiento incorporadas al Convenio se mantendrán en vigor durante el período de vigencia del presente Convenio, en la fecha de publicación del mismo en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Artículo 53.º– Cómputo.

El cómputo de la medición será semanal y referido a cada día laborable.

Artículo 54.º– Notificación.

Las empresas notificarán previamente a los representantes de los trabajadores, y trabajadores de cada centro de trabajo, con una semana de antelación la puesta en práctica de las tablas de rendimientos.

Artículo 55.º– Revisión.

Las unidades publicadas solamente podrán ser objeto de revisión cuando se produzcan variaciones de las condiciones o métodos operativos con que hayan sido calculadas.

Artículo 56.º– Constitución de la Comisión Paritaria Provincial de Formación Profesional.

Las partes signatarias acuerdan constituir la Comisión Paritaria Provincial de Formación Profesional, integrada por 4 miembros designados 2 por cada una de las partes, sindical y empresarial, en la forma que decidan las respectivas organizaciones.

Serán funciones de esta Comisión: Requerir de las Administraciones Públicas y de los organismos competentes el reconocimiento oficial de esta Comisión como interlocutor social sectorial, que reciba la información existente sobre programas y cursos de formación profesional con financiación oficial que afecten al sector de la construcción y que colabore en el desarrollo, tanto de los que ya estén en marcha, como de los que puedan iniciarse en adelante.

Cuantas otras funciones acuerde la propia Comisión atribuirse encaminadas al desarrollo y mejora de la Formación Profesional en el sector, en todos los ámbitos provinciales.

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

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

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

c) El 50% de las horas a cargo de la empresa supondrá un máximo de 20 horas anuales 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 el cuarto acuerdo nacional de formación se registrarán por lo dispuesto en el mismo.

## CAPÍTULO IX

### CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

En esta materia se remite a lo establecido en la resolución de 25 de junio de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el acta sobre clasificación profesional del V Convenio General del Sector de Construcción (BOE 10 de julio), y cuyo contenido es el siguiente:

El artículo 28 del V CGSC quedará redactado como sigue:

“Artículo 28.– Clasificación profesional.

1. Sobre la base de lo dispuesto en el artículo 22 del ET 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 de este Convenio se define el contenido de cada una de las áreas y grupos profesionales.

4. En el anexo XI de este Convenio se recoge la tabla de equivalencias profesionales entre la clasificación



anterior dividida en categorías profesionales y la nueva clasificación en grupos profesionales con sus correspondientes niveles retributivos”.

b) Artículo 75.

El artículo 75 del V CGSC quedará redactado como sigue:

“Artículo 75.– Cambio de puesto de trabajo.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 22, 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 estos, y se respeten las limitaciones exigidas por las titulaciones académicas o profesionales que se requieran para ejercer la prestación laboral de que se trate y la pertenencia al grupo profesional correspondiente, pudiéndose realizar entre las diferentes áreas funcionales que recoge la clasificación profesional de este Convenio”.

c) Artículo 76.

El artículo 76 del V CGSC quedará redactado como sigue:

“Artículo 76.– Trabajos de nivel retributivo superior.

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

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

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

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

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

d) Artículo 77.

El artículo 77 del V. CGSC quedará redactado como sigue:

Artículo 77.– Trabajos de nivel retributivo inferior.

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

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

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

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

Tercero.– Adición de los anexos X y XI al VCGSC.

En concordancia con lo dispuesto en los acuerdos precedentes se deben incorporar al texto del V CGSC los siguientes anexos:



a) Adición de un anexo X que incluye el nuevo modelo de clasificación profesional con detalle del contenido de cada una de las áreas y grupos profesionales:

#### ANEXO X

##### CLASIFICACIÓN PROFESIONAL DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

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

1. Gestión técnica, diseño y planificación.

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

2. Producción y actividades asimiladas.

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

3. Servicios transversales.

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

a) Administración, finanzas, comercial, marketing, etc.

b) Calidad.

c) Medio ambiente.

d) Prevención de riesgos laborales.

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

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

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

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

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

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

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

#### \* GRUPO 1.

Criterios generales:

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

Formación:

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

Tareas:

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

Área de producción y actividades asimiladas:

1. Limpieza y ordenación del centro de trabajo.

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

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

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

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

6. Ayuda en máquinas-vehículos equipos de trabajo.

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

Área de servicios transversales:

1. Realización de recados y encargos.

2. Aseo y limpieza de locales y oficinas.

**\* GRUPO 2.**

Criterios generales:

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

Formación:

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

Tareas:

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

Área de producción y actividades asimiladas:

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

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

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

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

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

Área de servicios transversales.

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

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

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

4. Recepcionar, clasificar y distribuir correspondencia.

**\* GRUPO 3.**

Criterios generales:

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

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

Formación.

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

Tareas:

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



Área de gestión técnica, diseño y planificación:

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

Área de producción y actividades asimiladas:

1. 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.
2. Interpretar planos y croquis sencillos.
3. Conducir vehículos y maquinaria ligera para el transporte, arrastre y suspensión de cargas no incluidos en el grupo 4.
4. Manejar los diferentes equipos de trabajo, medios auxiliares y herramientas usadas en su oficio o profesión.
5. Elaborar elementos destinados a su instalación en la obra.

Área de servicios transversales:

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

**\* GRUPO 4.**

Criterios generales:

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

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

Formación:

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

Tareas:

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

Área de gestión técnica, diseño y planificación:

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

Área de producción y actividades asimiladas:

1. Todas las tareas incluidas en el grupo anterior (asociadas al área de producción).
2. Controlar y regular los procesos de producción que generan transformación del producto.
3. Organizar los trabajos de operarios de cualificación inferior, siguiendo las directrices especificadas en la documentación técnica así como las indicaciones de su superior.
4. Describir los métodos y procedimientos de ejecución a la “cuadrilla” a pie de tajo.
5. Planificar a corto plazo los recursos a disponer en el tajo.
6. Interpretar planos y croquis de cierta complejidad.
7. 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.
8. Manejar máquinas y equipos de trabajo que requieren estar en posesión de un carné profesional habilitante.

Área de servicios transversales:

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

**\* GRUPO 5.**

Criterios generales:

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

Formación:

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

Tareas:

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

Área de gestión técnica, diseño y planificación:

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

Área de producción y actividades asimiladas:

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



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

Área de servicios transversales:

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

\* **GRUPO 6.**

Criterios generales:

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

Formación:

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

Tareas:

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

Área de gestión técnica, diseño y planificación:

1. Diseño y gestión de proyectos de edificación, obras civiles y marítimas, rehabilitación, urbanismo, aprovechamiento del terreno, etc.
2. Realizar mediciones y planos topográficos.
3. Analizar la composición y estructura del terreno y de los materiales, así como la localización de materiales mediante yacimientos, canteras y sondeos.
4. Llevar a cabo las actividades técnicas concernientes a la licitación de las obras.

Área de producción y actividades asimiladas:

1. Gestionar, tanto el proceso de ejecución de las diferentes tipologías de obras, como los métodos de control, los planes de obra, de calidad así como de seguridad y salud laboral.
2. Verificar el resultado final de la ejecución de la obra en su conjunto.
3. Gestionar técnicamente y controlar económicamente el proceso de ejecución de las diferentes tipologías de obras.
4. Gestionar y controlar la documentación de la obra.
5. Planificar y organizar la obra.
6. Elaborar las mediciones y certificaciones.
7. Coordinar a los proveedores y empresas subcontratistas que colaboran y participan en la ejecución de la obra.

Área de servicios transversales.

1. Organizar y coordinar tareas heterogéneas en las diferentes áreas de la empresa (comercial, producción, administración, calidad, I+D+I, medio ambiente, prevención de riesgos laborales, recursos humanos, etc.). Ello puede conllevar funciones de gestión orientadas a los planes generales de la empresa, así como tareas técnicas en toda clase de proyectos, bajo la dirección de alguno de los grupos superiores, ordenando y dirigiendo la ejecución práctica de dichas tareas.
2. Desarrollar funciones de nivel superior en materia de prevención de riesgos laborales, según lo establecido por la normativa de aplicación.
3. Organizar y gestionar las compras así como la dotación de bienes y servicios.

**\* GRUPO 7.**

Criterios generales.

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

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

Formación:

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

Tareas:

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

Área de gestión técnica, diseño y planificación:

1. Diseñar, proyectar y controlar la construcción de edificios, obras civiles y marítimas.
2. Realizar o rehabilitar volúmenes y espacios destinados a usos públicos y privados.
3. Planificar y coordinar el desarrollo de zonas urbanas y de otros espacios.
4. Investigar y diseñar proyectos sobre aplicación de nuevos materiales a diferentes actividades de la construcción.

Área de producción y actividades asimiladas:

1. Realizar la planificación, coordinación y seguimiento de la ejecución de las obras, sus producciones, certificaciones y subcontrataciones.
2. Gestionar la captación de nuevas obras, supervisando su planificación, coordinación, control y gestión económica.
3. Desarrollar la dirección técnica de procesos de trabajo.

Área de servicios transversales:

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

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

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

**\* GRUPO 8.**

Criterios generales:

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

Formación:

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

Tareas:

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

Área de gestión técnica, diseño y planificación:

1. Diseñar y dirigir la política general de la empresa.
2. Establecer y mantener la estructura productiva y de apoyo.
3. Diseñar y dirigir la política comercial.
4. Diseñar y dirigir la política financiera”.

b) Dada la numerosa nomenclatura y denominación de los puestos de trabajo existentes en las empresas de nuestro sector es necesaria la adición de un anexo XI, que incluya a título indicativo el encuadramiento de las principales categorías profesionales, los grupos profesionales y niveles retributivos, sin que la denominación concreta tenga carácter exhaustivo:

**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 2.ª Nivel XI Ayudante de oficio (varios). Nivel IX Adoquinadores y emparedadores. Nivel X Ayudante de maquinista. Nivel IX Marinero motorista. Nivel IX	Conserje. Nivel IX Vigilante de obra, taller o fábrica. Nivel X Vendedor. Nivel IX Almacenero. Nivel X Dependientes de economatos (según ordenanza se regirán por las normas del personal de comercio de la construcción, vidrio y cerámica (mayoritario). No tiene adjudicado nivel Aspirante (de laboratorio). Nivel XIII.
Grupo 3	Auxiliar de organización. Nivel IX	Oficial de 2.ª de oficio. Nivel IX Especialistas de 1.ª Nivel X Maquinista de segunda. Nivel VIII Oficial de 2.ª (varios). Nivel IX Ayudante entibador. Nivel VIII	Auxiliar Administrativo. Nivel IX Auxiliar de laboratorio. Nivel X Viajantes. Nivel VII Corredor de plaza. Nivel VIII Cobrador. Nivel X



Grupo 4	Delineante de 1.ª Nivel VI Delineante de 2.ª Nivel VII Técnico de organización de 1.ª Nivel VI Técnico de organización de 2.ª Nivel VII	Oficial de 1.ª de oficio. Nivel VIII Capataz. Nivel VII Práctico en topografía de 2.ª Nivel VII Especialista de oficio. Nivel VII Modelista. Nivel VII Encargado de obra (en general y de obra pública). Nivel VI Patrón dragador. Nivel VI Patrón de puerto. Nivel VII Maquinista de primera. Nivel VII Capataz de maniobra. Nivel VII Capataz asentador de vías. Nivel VII Maquinistas de primera de locomotora. Nivel VIII Cantero de primera. Nivel VIII Barrenero-picador. Nivel VIII Oficial de 1.ª (varios) Nivel VII Adornista. Nivel VII Entibador. Nivel VII Especialistas barreneros. Nivel VII Buzo. Nivel VII Contramaestre. Nivel VII	Oficial Administrativo de 1.ª. Nivel VI Oficial Administrativo de 2.ª. Nivel VIII Analista de segunda. Nivel VIII Encargado de sección (laboratorio). Nivel IV Jefe de almacén. Nivel IX
Grupo 5	Delineante superior. Nivel V Jefe de sección de organización de 1.ª Nivel III. Jefe de sección de organización de 2.ª Nivel V.	Escultor de piedra y mármol. Nivel VI Práctico en topografía de 1.ª. Nivel VI Ayudante de obra. Nivel IV. Jefe o encargado de sección o taller. Nivel VI. Encargado general de obra. Nivel V. Maestros industriales. Nivel IV.	Analista de primera. Nivel VII Jefe administrativo de 2.ª. Nivel V Jefe de compras. Nivel V.
Grupo 6	Titulados medios/Diplomados. Nivel III Arquitectos e Ingenieros técnicos. Nivel III Técnicos titulados de topografía y dibujo. Nivel III Profesores mercantiles. Nivel III	Encargado general. Nivel IV Jefe de fabricación o encargado general de fábrica. Nivel IV	Jefe de personal. Nivel IV Jefe administrativo de 1.ª Nivel III Ayudantes técnicos sanitarios/Diplomado Universitario en Enfermería. Nivel IV Encargado de sección de laboratorio. Nivel VI Graduados sociales. Nivel III Maestros de primera enseñanza. Nivel IV.
Grupo 7	Titulados superiores. Nivel II Arquitectos superiores. Nivel II Ingenieros superiores. Nivel II Actuarios de seguros. Nivel II Licenciados. Nivel II Intendentes mercantiles. Nivel II Doctores. Nivel II.		
Grupo 8	Personal directivo. Nivel I Directores generales Director Gerentes de empresa Subdirector general Inspector general Secretario general		”

Cuarto.–Adición de una disposición transitoria al texto del V CGSC.

Por último, los agentes sociales firmantes del V CGSC son conscientes de lo que supondrá para las empresas adaptar sus plantillas a la nueva clasificación, y por ello se incorpora al texto del V CGSC una disposición transitoria que establece un plazo para llevar a cabo dicha adaptación.

En virtud de lo anterior la actual disposición transitoria primera quedará redactada como sigue:

“Disposición transitoria primera:

Al efecto de que las empresas del sector puedan adaptarse a la nueva clasificación profesional establecida en el presente Convenio, la misma entrará en vigor el 1 de enero de 2015.

Además las referencias que en el presente texto u otros documentos se hagan a la categoría profesional del



trabajador, a partir de esa fecha, se entenderán referidas al grupo profesional en que se encuadre la respectiva categoría profesional de acuerdo con el cuadro del anexo XI del presente convenio.

En tanto no se produzca la adaptación a la nueva clasificación profesional prevista en el párrafo primero de esta disposición, se aplicará la siguiente tabla de niveles, conforme a los contenidos de los precedentes convenios generales del sector:

Nivel I. Personal Directivo.

Nivel II. Personal Titulado Superior.

Nivel III. Personal Titulado Medio, Jefe Administrativo 1.<sup>a</sup>, Jefe Sec. Org. 1.<sup>a</sup>

Nivel IV. Jefe de Personal, Ayudante de Obra, Encargado General de Fábrica, Encargado General.

Nivel V. Jefe Administrativo de 2.<sup>a</sup>, Delineante Superior, Encargado General de Obra, Jefe de Sección de Organización Científica del Trabajo de 2.<sup>a</sup>, Jefe de Compras.

Nivel VI. Oficial Administrativo de 1.<sup>a</sup>, Delineante de 1.<sup>a</sup>, Jefe o Encargado de Taller, Encargado de Sección de Laboratorio, Escultor de Piedra y Mármol, Práctico de Topografía de 1.<sup>a</sup>, Técnico de Organización de 1.<sup>a</sup>

Nivel VII. Delineante de 2.<sup>a</sup>, Técnico de Organización de 2.<sup>a</sup>, Práctico Topografía de 2.<sup>a</sup>, Analista de 1.<sup>a</sup>, Viajante, Capataz, Especialista de Oficio.

Nivel VIII. Oficial Administrativo de 2.<sup>a</sup>, Corredor de Plaza, Oficial 1.<sup>a</sup> de oficio, Inspector de Control Señalización y Servicios, Analista de 2.<sup>a</sup>

Nivel IX. Auxiliar Administrativo, Ayudante Topográfico, Auxiliar de Organización, Vendedores, Conserje, Oficial 2.<sup>a</sup> de Oficio.

Nivel X. Auxiliar de Laboratorio, Vigilante, Almacenero, Enfermero, Cobrador, Guarda-Jurado, Ayudantes de Oficio, Especialistas de 1.<sup>a</sup>

Nivel XI. Especialistas de 2.<sup>a</sup>, Peón especializado.

Nivel XII. Peón ordinario, Limpiador/a.

Nivel XIII. Botones y Pinches de dieciséis a dieciocho años.

Nivel XIV. Trabajadores en formación”.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

##### PRIMERA

Las tablas de retribuciones, calendario laboral y cuadro horario, que se incorporan como anexos a este Convenio formarán parte inseparable del mismo y tendrán fuerza de obligar en cada actividad.

##### SEGUNDA

Las partes firmantes reconocen el grave problema que para nuestra sociedad supone el absentismo y entiendo que su erradicación implica tanto un aumento de la presencia del trabajador en el puesto de trabajo como la correcta organización de la medicina de empresa y de la Seguridad Social, junto con unas adecuadas condiciones de seguridad e higiene y ambiente de trabajo, en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores.

De igual forma, las partes son conscientes del grave quebranto que en la economía produce el absentismo cuando se superan determinados niveles, así como de la necesidad de reducirlo, dada su negativa incidencia en la productividad.

##### TERCERA

Ambas partes acuerdan la conveniencia, a fin de paliar en lo posible la grave situación de desempleo que sufre nuestra provincia, el aconsejar, tanto a empresas como a trabajadores, la no contratación a destajo, la supresión, en lo posible de horas extraordinarias, así como la recomendación y la colaboración por parte de las centrales sindicales de cortar el intrusismo y la competencia desleal en el sector de la construcción.

Asimismo y sin perjuicio de lo anterior, se adoptan los siguientes criterios:

A) Tanto las horas extraordinarias y destajo que se realicen deberán figurar, a todos los efectos, como percepciones salariales en las nóminas de pago.

B) Los trabajadores siempre que lo deseen, tendrán acceso a las liquidaciones de la Seguridad Social para poder comprobar la correcta cotización de sus devengos mensuales.

Cuarta.– Los técnicos superiores de construcción estarán incorporados al nivel IV de la tabla salarial.

##### CUARTA

#### IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

1. Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de seguir avanzando en la igual-

dad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, e incidir en la igualdad de trato y no discriminación de género, así como en la eliminación de estereotipos, fomentando el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, se comprometen a adoptar las medidas que se estimen necesarias y acuerdan llevar a cabo diferentes actuaciones en base a los siguientes principios:

A) 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.

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

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

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

Medidas específicas en prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Las partes firmantes del presente Convenio manifiestan su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

A estos efectos se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual no deseado, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorio, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

En las empresas del sector se establecen las siguientes medidas:

– Garantizar los canales de denuncia en casos de denuncia por acoso por razón de sexo y sexual y tratamiento confidencial de los mismos.

– Establecer acciones informativas y de sensibilización para la lucha contra el acoso.

– Que las personas dentro de la empresa que se responsabilicen de la tramitación de denuncias por acoso sexual tengan la formación adecuada..

– La persona denunciante tendrá la facultad de elegir que la tramitación de su denuncia en la empresa, se lleve a cabo por medio de una mujer o de un hombre.

Protocolo de actuación en los casos de acoso sexual o por razón de sexo:

Este procedimiento funcionará con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, se establece un protocolo de actuación, como procedimiento interno e informal, que se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante el Jefe inmediatamente superior o ante el departamento de Recursos Humanos, o la dirección de la empresa.

La denuncia podrá ser presentada directamente por la persona afectada o a través de su representación sindical y dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos.

Durante este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de diez días, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

El procedimiento ha de ser ágil y rápido, otorgar credibilidad y proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectada. En el caso de producirse el acoso sexual o por razón de sexo darán lugar a las sanciones disciplinarias oportunas.

Este protocolo negociado no impide a las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo de proceder a la negociación de las medidas y procedimientos concretos a emplear de modo interno en



esta materia. Ante la ausencia de protocolo negociado de prevención de acoso sexual y por razón de sexo en el seno de la empresa se aplicara el presente.

#### DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Los contratos de trabajo suscritos con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio, pasarán a regirse en todos sus aspectos por lo establecido en este último.

#### DISPOSICIONES FINALES

##### PRIMERA

Las partes firmantes acuerdan ampliar la Comisión Paritaria Sectorial Provincial de Salud Laboral, integrada por cuatro representantes de las asociaciones patronales firmantes, y cuatro por parte de los sindicatos UGT y CC.OO.

Serán funciones de esta Comisión las recogidas en el Convenio General del Sector de la Construcción.

##### SEGUNDA

#### SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES

1. Las partes firmantes del presente Convenio general asumen el contenido íntegro del III acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos (ASEC III), suscrito por las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME y las confederaciones sindicales de UGT y CC.OO, publicado en el BOE de 29 de enero de 2005, o normativa que lo sustituya que desarrollará sus efectos en los ámbitos del Convenio general del sector de la construcción, con el alcance previsto en el propio ASEC.

2. Respecto a los sistemas autonómicos de solución de conflictos laborales, que precisen de adhesión como requisito para ser aplicables, las partes signatarias de este Convenio manifiestan su compromiso de promover, en los ámbitos correspondientes, la adhesión de los Convenios colectivos provinciales o, en su caso, de Comunidad Autónoma, a los referidos sistemas de solución extrajudicial de conflictos.

##### TERCERA

Es deseo de las partes firmantes de este Convenio incorporar al mismo, conceptos e ideas de política social que permitan alcanzar, en un marco de dignidad, la posibilidad de relaciones laborales y estables más justas.

Y la mejor forma es aunar esfuerzos de todos los factores de la empresa bajo una institución reglamentada, en cuya gestión intervengan de forma paritaria empresarios y trabajadores, alejando así el fantasma de la desconfianza.

La finalidad básica de esa institución será prestar servicios encaminados a profesionalizar y dignificar los distintos oficios y empleos del sector de la construcción.

Para dar unidad y homogeneidad a los servicios a prestar, en un sector en el que la movilidad y temporalidad del trabajo son connaturales, resulta lo más adecuado adherirse al Organismo Paritario del Estado Español creado bajo la tutela del Convenio general del sector.

##### CUARTA

#### REPRESENTACIÓN SINDICAL

##### I.- Representación sindical.

Las empresas reconocerán a los comités de empresa y delegados de personal, elegidos de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores y normativa posterior complementaria al mismo, la representación general de los intereses de los trabajadores en el seno de la empresa.

Los comités de empresa y delegados de personal en aquellas empresas donde no hayan sido elegidos a la entrada en vigor del presente Convenio, serán elegidos previa petición de los trabajadores en un plazo máximo de tres meses a partir de la fecha de comienzo de cualquier obra o apertura de nuevo centro de trabajo.

En desarrollo de lo dispuesto en el artículo 69.2 del Estatuto de los Trabajadores y por la movilidad del personal en el sector, se acuerda que en el ámbito de este Convenio podrán ser elegibles los trabajadores que tengan dieciocho años cumplidos y una antigüedad en la empresa de, al menos tres meses.

II.- Las empresas afectadas por el presente Convenio reconocen el derecho de asambleas en el centro de trabajo, tajo u obra, para sus trabajadores en los términos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores.

III.- El empresario procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato del trabajador afiliado y previa conformidad, siempre de éste.

##### IV.- Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Los centros de trabajo que cuenten con más de 25 trabajadores constituirán un Comité de Seguridad y



Salud Laboral en el Trabajo para asistir eficaz y responsablemente en los problemas que surjan en esta materia en los centros de trabajo.

Las funciones y atribuciones de dicho comité serán las siguientes:

A) Promover en el centro de trabajo la observancia de las distintas disposiciones vigentes en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, cumpliéndolas y haciéndolas cumplir.

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

C) Solicitar la colaboración de los Gabinetes Provinciales de Seguridad y Salud en el Trabajo o Instituciones públicas dedicadas a estas funciones, para la implantación o inspección de medidas de protección individual y colectivas para el centro de trabajo, dándose traslado a todos los componentes del Comité de Seguridad y Salud de los informes o planes que pudieran elaborar estos organismos.

D) Las reuniones de los Comités de Seguridad y Salud se celebrarán dentro de las horas de trabajo, y caso de prolongarse fuera de estas se abonarán sin recargo o se retardará en lo posible la entrada al trabajo en igual tiempo, si la prolongación ha tenido lugar durante el descanso del medio día, según el punto 11, apartado a) del párrafo d) del artículo 8 del Decreto 432/71 de 11 de marzo.

E) Ser informados por la dirección de la empresa de las medidas concretas que se hayan previsto para la ejecución de las obras o de las actividades del respectivo centro de trabajo, en materia de seguridad e higiene, teniendo la facultad de proponer las adecuaciones, modificaciones o adiciones pertinentes al plan de seguridad a iniciativa del Comité.

F) El Comité de Seguridad y Salud podrá proponer la paralización de una unidad de obra o de un tajo en el solo supuesto de riesgo para las personas o las cosas, debiéndolo poner en conocimiento inmediato de la dirección técnica de la obra y de los servicios técnicos de seguridad e higiene de la empresa, quienes decidirán, conjuntamente, lo que proceda, siendo los únicos competentes para adoptar las medidas pertinentes que en cada caso se requieran.

G) El Comité de Seguridad llevará una estadística sumaria de las medidas adoptadas, accidentes, órdenes de seguridad dadas, requerimientos a los trabajadores resistentes a la adopción de medidas de protección individual o colectiva, actuaciones inspectoras y sanciones que pudieran imponerse a los trabajadores por omisión de los elementos de seguridad. La información resultante se dará a conocer a todo el personal mediante su inserción en el tablón de anuncios. El Comité de Seguridad y Salud estará compuesto por el empresario o quien lo represente, que lo presidirá, un técnico cualificado si se estimara conveniente por la dirección de la empresa y cinco trabajadores de las categorías profesionales más significativas, en función de la presencia de distintos oficios en las obras o centros de trabajo. En aquellas empresas cuya plantilla se encuentre comprendida entre los 25 y los 100 trabajadores, el número de representantes de las categorías profesionales será de tres. Los representantes de los trabajadores en el Comité de Seguridad y Salud se reunirán al menos, una vez al mes, o con la periodicidad necesaria en función de los temas a tratar, en las condiciones establecidas en el apartado d) de este artículo.

Los representantes de los trabajadores en el Comité de Seguridad y Salud serán designados por el Comité de Empresa o delegados de personal.

Las empresas que no alcancen el número de 25 trabajadores será el delegado de personal quien asuma las funciones de vigilancia en materia de Seguridad y Salud, con las facultades análogas del Comité reguladas en los párrafos anteriores.

#### QUINTA

En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en el V Convenio general del sector general de Construcción 2012/2016 y de acuerdo con lo dispuesto en el resto de la legislación vigente.

#### ANEXO III

##### MODELO DE RECIBO DE FINIQUITO DE LA RELACIÓN LABORAL

N.º \_\_\_\_\_ recibo de finiquito

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

Quedo así indemnizado y liquidado por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral



que unía a las partes y que queda extinguida, manifestando expresamente que nada más tengo que reclamar, estando de acuerdo en ello con la empresa.

En \_\_\_\_\_ a \_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

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

(1) SÍ o NO. Este documento tiene una validez de quince días naturales a contar desde la fecha de su expedición.

Expedido por \_\_\_\_\_

Fecha de expedición \_\_\_\_\_

Sello y firma.

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

NOTA: El salario año se obtiene con la siguiente operación: Salario base x 11, plus de asistencia x 11, plus de responsabilidad x 12,

Plus convenio x 12, plus de transporte x 11, dos pagas extraordinarias y vacaciones. Los pluses de asistencia y transporte se pagarán por 25 días independientemente de que se trabajen los sábados. El abono de las vacaciones será el reflejado en la presente tabla salarial más el plus de responsabilidad a la especialidad, plus Convenio y antigüedad.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS

TABLAS 2013 (SUBIDA 0,6%)

Categorías profesionales	Salario base		Plus asistencia		Plus resp. espec.		Plus de Transporte		Plus Convenio		Total mes	Pagas extras semestr.	Paga de vacaciones	Precio horas extra	Total año
	Mes	Día	Mes	Día	Mes	Mes	Día	Mes	Día						
II.- TITULADO SUPERIOR	1.759,20 €	58,64 €	170,58 €	6,83 €	79,73 €	36,06 €	1,45 €	16,74 €	0,56 €	2.062,31 €	2.516,15 €	2.516,15 €	19,86 €	30.330,31 €	
III.- TITULADO MEDIO	1.530,02 €	51,00 €	170,58 €	6,83 €	79,73 €	36,06 €	1,45 €	16,74 €	0,56 €	1.833,12 €	2.203,09 €	2.203,09 €	17,19 €	26.870,12 €	
IV.- ENCARGADO GENERAL	1.467,30 €	48,91 €	170,58 €	6,83 €	79,73 €	36,06 €	1,45 €	16,74 €	0,56 €	1.770,40 €	2.115,45 €	2.115,45 €	16,42 €	25.917,25 €	
V.- JEFE DE ADMON. 2.ª	1.383,95 €	46,13 €	170,58 €	6,83 €	79,73 €	36,06 €	1,45 €	16,74 €	0,56 €	1.687,06 €	2.001,69 €	2.001,69 €	15,45 €	24.659,16 €	
VI.- OFICIAL 1.ª ADMON.	1.266,95 €	42,23 €	170,58 €	6,83 €	79,73 €	36,06 €	1,45 €	16,74 €	0,56 €	1.570,06 €	1.843,14 €	1.843,14 €	14,10 €	22.896,53 €	
VII.- CAPATAZ	1.218,59 €	40,62 €	170,58 €	6,83 €	79,73 €	36,06 €	1,45 €	16,74 €	0,56 €	1.521,70 €	1.789,40 €	1.789,40 €	13,77 €	22.203,41 €	
VIII.- OFICIAL 1.ª OFICIO	1.165,90 €	38,86 €	170,58 €	6,83 €	56,94 €	36,06 €	1,45 €	16,74 €	0,56 €	1.446,22 €	1.711,15 €	1.711,15 €	13,11 €	21.115,54 €	
IX.- OFICIAL 2.ª OFICIO	1.133,33 €	37,78 €	170,58 €	6,83 €	28,48 €	36,06 €	1,45 €	16,74 €	0,56 €	1.385,18 €	1.654,29 €	1.654,29 €	12,66 €	20.245,12 €	
X.- AYUDANTE	1.113,69 €	37,12 €	170,58 €	6,83 €		36,06 €	1,45 €	16,74 €	0,56 €	1.337,06 €	1.611,10 €	1.611,10 €	12,43 €	19.557,73 €	
XI.- PEON ESPECIALIZADO	1.099,55 €	36,65 €	170,58 €	6,83 €		36,06 €	1,45 €	16,74 €	0,56 €	1.322,93 €	1.571,70 €	1.571,70 €	12,11 €	19.284,09 €	
XII.- PEON ORDINARIO	1.081,46 €	36,05 €	170,58 €	6,83 €		36,06 €	1,45 €	16,74 €	0,56 €	1.304,83 €	1.539,63 €	1.539,63 €	11,94 €	18.988,80 €	

SALARIOS CONTRATOS FORMACIÓN (PORCENTAJES REFERIDOS AL SALARIO DEL NIVEL IX)

PRIMER AÑO ** 60%	680,22 €	22,67 €	106,33 €	4,26 €		36,06 €	1,45 €	10,05 €	0,34 €	832,66 €	992,57 €	992,57 €		12.147,07 €
SEGUNDO AÑO ** 70%	793,51 €	26,45 €	130,16 €	5,20 €		36,06 €	1,45 €	11,73 €	0,39 €	971,44 €	1.158,00 €	1.158,00 €		14.171,58 €
TERCER AÑO ** 85%	963,41 €	32,11 €	165,90 €	6,63 €		36,06 €	1,45 €	14,24 €	0,48 €	1.179,61 €	1.406,15 €	1.406,15 €		17.208,35 €
S/limite edad > de 21 años (primer año) 95%	1.076,69 €	35,89 €	160,21 €	6,41 €	27,06 €	36,06 €	1,45 €	15,91 €	0,53 €	1.315,93 €	1.571,57 €	1.571,57 €		19.232,86 €
S/limite edad > de 21 años (segundo año) 100%	1.133,33 €	37,78 €	170,58 €	6,83 €	28,48 €	36,06 €	1,45 €	16,74 €	0,56 €	1.385,18 €	1.654,29 €	1.654,29 €		20.245,12 €

DIETAS	COMIDA	11,27 €
	CENA	11,27 €
	PERNOT.	15,86 €
	COMPLETA	38,40 €
KILOMETROS		0,39 €
Plus disponibilidad artículo 37-bis Convenio		134,57 €

\*\* Colectivos contemplados en el apartado C y E del artículo Contrato de Formación.

NOTA: El salario año se obtiene con la siguiente operación: Salario base x 11, plus de asistencia x 11, plus de responsabilidad x 12, plus Convenio x 12, plus de transporte x 11, dos pagas extraordinarias y vacaciones. Los pluses de asistencia y transporte se pagarán por 25 días independientemente de que se trabajen los sábados. El abono de las vacaciones será el reflejado en la presente tabla salarial más el plus de responsabilidad a la especialidad, plus Convenio y antigüedad.

CALENDARIO LABORAL 2014

Días	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Sept.	Oct.	Nov.	Dic.
1	F	S	S	8	F	D	8	8	8	8	SF	8
2	8	D	D	8	NL	8	8	S	8	8	D	8
3	8	8	NL	8	S	8	8	D	8	8	NL	8
4	S	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	8
5	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	8
6	F	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	SF
7	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D



Días	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Sept.	Oct.	Nov.	Dic.	
8	8	S	S	8	8	D	8	8	FL	8	S	F	
9	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8	
10	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8	
11	S	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	8	
12	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	8	
13	8	8	8	D	8	8	D	8	S	NL	8	S	
14	8	8	8	8	8	S	8	9	D	8	8	D	
15	8	S	S	8	8	D	8	F	8	8	S	8	
16	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8	
17	8	8	8	F	S	8	8	D	8	8	8	8	
18	S	8	8	F	D	8	8	8	8	S	8	8	
19	D	8	NL	S	8	F	S	8	8	D	8	8	
20	8	8	8	D	8	NL	D	8	S	8	8	S	
21	8	8	8	F	8	S	9	8	D	8	8	D	
22	8	S	S	8	8	D	8	8	8	8	S	8	
23	8	D	D	8	8	NL	8	S	8	8	D	8	
24	8	8	8	8	S	FL	8	D	8	8	8	NL	
25	S	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	F	
26	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	NL	
27	8	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S	
28	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D	
29	8	S	8	8	D	8	8	8	8	S	8		
30	8	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8		
31	8	8	S	8	D	8		NL					
Total	168	160	152	152	160	136	185	161	168	176	152	144	1.914

NOTA: Los días 24 de junio y 8 de septiembre son las fiestas locales de Albacete, en cada pueblo se cambiarán por las suyas.

F: Festivo. FL: Fiestas locales. SF: Sábado festivo. S: Sábado. D: Domingo. NL: No laborable.

Total horas: 1.914

Vacaciones: - 176

Total: 1.738

En cada empresa se podrán negociar los días no laborables.

Albacete, 13 de marzo de 2014.–El Coordinador de Empleo, Juan Luis García Ríos.

3.887