



**6.- Garantías exigidas:** Provisional: No se exige. Definitiva: 5% del importe de adjudicación.

**7.- Requisitos específicos del contratista:**

*Solvencia económica y financiera:* Informe de Instituciones Financieras.

*Técnica y profesional:* Acreditación de experiencia mínima de cinco años en el sector como autónomo o empresario en hostelería.

**8.- Presentación de ofertas:**

a) El plazo para presentar las ofertas será de 30 días naturales, contados a partir del día siguiente a la publicación de este anuncio en el BOP. Si el último día fuera sábado o festivo, se ampliará el plazo hasta el siguiente día hábil.

b) Se presentarán en el Registro General de Entrada del Ayuntamiento de Segovia. Plaza Mayor n.º 1, 40001, en el horario de 9:00 a 14:00 horas.

También podrán enviarse por correo con cumplimiento de los requisitos exigidos en el art. 80.4 del R.D. 1098/2001.

**9.- Apertura de ofertas:** Finalizado el plazo de presentación de ofertas se procederá a la apertura de la documentación, que tendrá lugar el día y hora que señale el Presidente de la Mesa de contratación, en la Casa Consistorial, sita en Plaza Mayor n.º 1 de Segovia (CP 40.001). El día y la hora de los actos públicos de apertura de ofertas se anunciará en el perfil de contratante del órgano de contratación.

**10.- Gastos de Publicidad:** Se fijan en 95,83 euros.

Segovia, a 7 de septiembre de 2012.— El Alcalde, Pedro Arahuetes García.

2794

## **JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN**

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE SEGOVIA

### **Oficina Territorial de Trabajo**

Sección: Relaciones Laborales y Recursos

Asunto: Tabla Salarial

Referencia: MRM/mps

VISTO el texto del convenio colectivo del sector de Construcción y Obras Públicas, Código de Convenio 40000115011982, para los años 2012-2016; suscrito por la Comisión Negociadora: de una parte por la representación de la patronal y de otra por las centrales sindicales CCOO Y UGT en representación de los Trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, Real Decreto 731/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta jefatura de la Oficina Territorial de Trabajo

ACUERDA

**Primero.-** Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios, con notificación a la Comisión Negociadora.



**Segundo.-** Proceder a su depósito en el órgano competente.

**Tercero.-** Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

Segovia, a 3 de septiembre de 2012.— El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Eugenio Hurtado Garrido.

CONVENIO DE AMBITO PROVINCIAL DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN  
PARA EL 2012, 2013, 2014, 2015 Y 2016  
SEGOVIA

**ARTÍCULO I.- AMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL**

El presente Convenio será de aplicación a todo el personal que prestando servicio en los centros de trabajo ubicados en la Provincia de Segovia, estén contratados por las empresas cuya actividad se encuadre dentro de las comprendidas en el Anexo I del Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción, publicado en el BOE n.º 64 del día 15 de Marzo de 2012 o convenio que lo sustituya

**ARTÍCULO II.- AMBITO PERSONAL**

Afectará el Convenio a todos los empresarios y trabajadores de las actividades a que se ha hecho referencia en el artículo anterior, incluyendo a las entidades públicas.

Se excluyen del ámbito del Presente Convenio al personal directivo (nivel I), por ser de libre designación. Su relación se regirá por los términos contractuales individuales y, en su caso, por la norma especial que resulte de aplicación.

**ARTÍCULO III.- VIGENCIA Y DURACIÓN**

El Presente Convenio tendrá una duración de cinco años; esto es desde el 1 de enero de 2012 a 31 de diciembre de 2016.

Los salarios a abonar a los trabajadores para el año 2012, se incrementará el 1,00 por 100 sobre las tablas del 2011. con efecto del 1 de enero de 2012.

La revisión salarial, se realizará a partir del IPC para el 2012 supera el 2% con carácter retroactivo del 01/01/2012, de incremento salarial sobre el IPC del año 2012, sobre los conceptos de salario base, gratificaciones extraordinarias, retribución de vacaciones y pluses salariales y extrasalariales.

**ARTÍCULO IV.- DERECHOS ADQUIRIDOS**

Serán respetadas las condiciones superiores pactadas a título personal, que puedan tener establecidas las empresas con sus trabajadores a la entrada en vigor del presente Convenio y que, con carácter general, excedan del mismo en cómputo anual.

**ARTÍCULO V.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN**

Las mejoras económicas y laborales que se implantan en el presente Convenio, así como las voluntarias previamente establecidas o que se establezcan en el futuro, serán compensadas y absorbidas hasta donde alcancen, con los aumentos y mejoras que existan o que establezcan mediante nuevas disposiciones legales o de cualquier otra naturaleza.

**ARTÍCULO VI.- NORMAS SUPLETORIAS**

En todo aquello que no se hubiere pactado en el presente Convenio y que afecte tanto a las condiciones económicas como a las laborales, se estará por ambas partes a lo que se establece en el Estatuto de los Trabajadores, así como en el Convenio General del Sector.



## ARTÍCULO VII.- VINCULACIONES

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

En el supuesto de que la Autoridad Judicial declarase ilegal algunos de los pactos contenidos en el presente Convenio o cualquiera de ellos resultase desvirtuado por disposiciones posteriores de carácter general, todo el Convenio quedará sin eficacia, debiendo ser reconsiderado en su totalidad.

## ARTÍCULO VIII.- INGRESO AL TRABAJO Y CONTRATACIÓN

### INGRESO EN EL TRABAJO

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

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

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

4. Se prohíbe emplear a trabajadores menores de 18 años para la ejecución de trabajos en las obras, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 25 referente al contrato para la formación.

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

### CONTRATACIÓN

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

### CONTRATO FIJO DE PLANTILLA

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

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

**CONTRATO FIJO DE OBRA**

1. La Disposición Adicional Primera, apartado 2 de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo y la Disposición Adicional Tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, Reguladora de la Ley de la Subcontratación en el Sector de la Construcción, otorgan a la negociación colectiva de ámbito estatal la facultad de adaptar al sector de la construcción el contrato de obra o servicio determinado regulado con carácter general en el artículo 15 del E.T. De acuerdo con ello la indicada adaptación se realiza mediante el presente contrato que, además de los restantes caracteres que contiene, regula de forma específica el artículo 15.1.a) y 5 y el artículo 49.c) del E.T. para el sector de la construcción.

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

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 IV 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 éste de acuerdo con la disminución real del volumen de obra realizada.

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

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 por 100 calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato.

**ARTÍCULO IX.- 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 periodo de dieciocho meses, computándose dicha duración desde que se produzca la causa que justifica su celebración.

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

3. Las empresas afectadas por este Convenio y las Empresas de Trabajo Temporal podrán concertar contratos de puesta a disposición. De conformidad con el artículo 8.b) Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal y el artículo 17, apartado seis, de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, las empresas afectadas por este convenio no podrán celebrar contratos de puesta a disposición para las ocupaciones, puestos de trabajo o tareas que expresamente se determinan en el Anexo VII del Convenio General del Sector, y ello por razón de los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo asociados a los mismos. A estos contratos les será de aplicación las siguientes disposiciones:

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

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

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

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

e) Cuando el contrato se haya concertado por tiempo determinado el trabajador tendrá derecho, además, a recibir una indemnización económica a la finalización del contrato de puesta a disposición equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar una indemnización por cese del 7 por 100 calculada sobre todos los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato. En este caso la indemnización podrá ser prorrateada durante la vigencia del contrato.



f) Los trabajadores cedidos por las empresas de trabajo temporal deberán poseer la formación teórica y práctica en materia de prevención de riesgos laborales necesaria para el puesto de trabajo a desempeñar, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vaya a estar expuesto. Siempre que sea posible esta formación se corresponderá con la prevista en el Libro II del Convenio General del Sector de la Construcción. Los trabajadores cedidos deberán estar en posesión de la Tarjeta Profesional de la Construcción, cuando ello sea procedente.

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

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

4. El contrato para la formación viene reglado por las siguientes disposiciones:

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

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

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

d) El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni con los colectivos en situación de exclusión social previsto en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente.

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 de 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.



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

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

g) Para la impartición de la enseñanza teórica, se adoptará como modalidad la de acumulación de horas en un día de la semana o bien el necesario para completar una semana entera de formación. En el contrato se deberá especificar el horario de enseñanza. En todo caso, la formación teórica de los contratos para la formación, así como la certificación de la formación recibida se ajustarán a lo establecido en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el Subsistema de formación profesional para el empleo. El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la Disposición Adicional Quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el sistema nacional de empleo.

h) La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas, que deberán comenzar en el plazo máximo de cuatro meses a contar desde la fecha de la celebración del contrato. Además el tipo de trabajo que debe prestar el trabajador en formación estará directamente relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto de contrato.

Entre estas tareas se incluyen las labores de limpieza y mantenimiento de los utensilios y herramientas empleados en la labor conjunta con la diligencia correspondiente a su aptitud y conocimientos profesionales.

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

i) La retribución de los contratados para la formación se ajustará a los siguientes porcentajes, aplicables al salario del Nivel IX de las tablas de cada Convenio y referidos a una jornada del 100 por 100 de trabajo efectivo. En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

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

1er año 60 por 100

2.º año 70 por 100

3er año 85 por 100

Colectivos de las letras d) de este artículo

1er 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 éste, quedando en consecuencia congelados dichos salarios hasta su equiparación.

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

k) Con carácter general, la suspensión del contrato en virtud de las causas previstas en los artículos 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores no comportará la ampliación de su duración, salvo pacto en contrario.

No obstante, la situación de incapacidad temporal del contratado para la formación inferior a seis meses, comportará la ampliación de la duración del contrato por igual tiempo al que el contrato haya estado suspendido por esta causa.

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

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

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

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

#### **SUBCONTRATACIÓN**

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

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

#### **SUBROGACIÓN DE PERSONAL EN CONTRATAS DE MANTENIMIENTO DE CARRETERAS O VÍAS FÉRREAS**

1. Al objeto de contribuir a garantizar el principio de estabilidad en el empleo de los trabajadores empleados por empresas y entidades de derecho público que se sucedan mediante cualquier modalidad contractual, total o parcialmente, en cualquier contrata de conservación y/o mantenimiento de autopistas, autovías, carreteras o vías férreas a que se refiere el artículo 3, apartado b) y el Anexo I, apartado b) del presente Convenio Colectivo, se establece, con carácter exclusivo para tales activi-



dades, 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 ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida.

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



actividad. Todo ello con independencia de los supuestos de sucesión de empresa en los que se estará a lo dispuesto en el artículo 44 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

#### ARTÍCULO X.- JORNADA DE TRABAJO

1. La jornada ordinaria anual para el año 2012 será la que se establezca a continuación.

Año 2012 ..... 1.738 horas

2. La jornada ordinaria semanal será de 40 horas durante toda la vigencia del presente Convenio, de acuerdo con lo establecido en el artículo 68 del Convenio Nacional, el plus extrasalarial y el de actividad se abonará en los días no laborables según calendario laboral que se adjunta como anexo, al que deberán sujetarse las empresas, publicado en el boletín Oficial de la Provincia.

3. Este Convenio Provincial que a la entrada en vigor del presente tengan una jornada inferior, la mantendrán como condición más beneficiosa hasta ser alcanzados por éste.

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

En ausencia 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.

5. 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.

6. Teniendo en cuenta las diferentes condiciones climatológicas que inciden sobre las diversas ubicaciones de los centros de trabajo se pactará, en su caso, este 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.

7. 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.

#### ARTÍCULO XI.- HORARIO DE TRABAJO

Con respecto a cualquier pacto que sobre el particular puede establecerse entre cada empresa y sus trabajadores, el horario se distribuirá del siguiente modo:

a) De 8,30 a 13,30 horas por la mañana y de 15,00 a 18,20 por la tarde, de lunes a viernes.

Durante la jornada de la mañana se señalará entre el empresario y los representantes de los trabajadores, un período de descanso de veinte minutos que, aunque se encuentra comprendido en el horario anterior no se computará como tiempo de trabajo.



a) A la finalización de los contratos de trabajo de duración inferior a un año, cualquiera que sea su causa del cese, se contabilizarán las horas efectivas de trabajo de acuerdo a los horarios antes señalados que según la época del año correspondió haber aplicado y, con independencia de la liquidación de vacaciones a las que pudiera tener derecho el trabajador de no haberlas disfrutado, se procederá a liquidar de acuerdo al valor que corresponda a las horas extraordinarias, las horas efectivas que resulten de exceso o defecto, en proporción a la jornada anual de 1.738 horas efectivas, o la pactada para cada año.

El número de horas que el trabajador debió trabajar en proporción a la jornada anual durante la vigencia de su contrato se fija conforme al siguiente cálculo:

$(1.738 \text{ o la pactada para cada año } \times \text{ n.º de días de duración del contrato}): 365.$

Para los contratos de duración de mas de un año habrá que tenerse en cuenta la fecha de ingreso y la de cese.

#### ARTÍCULO XII.- PACTO SOBRE DÍAS DE DESCANSO

Los días 24 y 31 de Diciembre se consideran de descanso para todo el personal.

#### ARTÍCULO XIII.- VACACIONES

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho para el año 2012 al disfrute de 22 días laborales de Vacaciones o el equivalente a 176 horas, en el caso de que no contasen con un año de servicios tendrán derecho a la parte proporcional.

Las vacaciones se empezarán a disfrutar en día laborable que no sea viernes, salvo pacto en contrario por parte del trabajador.

En el supuesto de baja en la empresa por finalización de contrato o baja del trabajador, que no haya disfrutado de las vacaciones, la fórmula para el pago de las vacaciones será la siguiente:

Paga correspondiente a su categoría X días laborales que le correspondan  
22

Las vacaciones se disfrutarán por años naturales. El primer año de prestación de servicios en la empresa solo tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante dicho año. Una vez iniciado el disfrute del período reglamentario de vacaciones si sobreviniera la situación de incapacidad laboral transitoria, la duración de la misma se computará como días de vacaciones, sin perjuicio del derecho del trabajador a percibir la diferencia entre la retribución correspondiente a vacaciones y la prestación de Incapacidad Temporal.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar la 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.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a la señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponda, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.



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

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

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.

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.

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

La retribución del trabajador durante el período de vacaciones, aparece especificada en las tablas salariales adjuntas a este Convenio. A la cantidad especificada para cada categoría habrá de añadirse, eventualmente, el porcentaje de antigüedad consolidada.

Ambas partes se comprometen a reunirse en la primera quincena de Noviembre con el fin de establecer el calendario laboral del año siguiente, y las vacaciones de ese año.

#### **ARTÍCULO XIV.- ANTIGÜEDAD**

Los trabajadores mantendrán consolidada los importes a los que tuvieran derecho por el complemento personal de antigüedad, a la fecha de publicación del presente acuerdo (BOP 6 de Enero de 1997)

#### **ARTÍCULO XV.- PLUS EXTRASALARIAL**

Se mantiene el plus extrasalarial por día efectivamente trabajado, en el que quedan englobados el plus de distancia, el de desgaste de herramienta y el de ropa de trabajo.

El plus se abonará a todos los trabajadores. Las empresas sin embargo, quedan autorizadas a sustituir el abono de la cantidad económica o parte de la misma, por la prestación material de los conceptos que lo integran o parte de los mismos. Con este fin se deja constancia del porcentaje que sobre el plus representa cada concepto, según se expresa a continuación:

Plus de distancia: 80%

Plus de desgaste de herramienta: 15%

Plus de ropa de trabajo: 5%

#### **ARTÍCULO XVI.- PLUS DE ACTIVIDAD**

Se devengará este plus por jornada de trabajo efectivamente prestada con un rendimiento normal y correcto, de acuerdo con los pactos que en cuanto a rendimiento se puedan tener celebrados entre la patronal y las centrales sindicales.

Así mismo también se devengarán en los días de Fiestas de Convenios (FC).

En este sentido y siempre que las unidades de trabajo se encuentren medidas por la Comisión Paritaria de Rendimientos, el plus de actividad se devengará por alcanzar el rendimiento exigido.



Las empresas quedan facultadas para detraer el plus de actividad de los emolumentos que hayan de ser abonados a los trabajadores que por razones a ellos imputables, no lo hayan alcanzado.

A estos efectos, las empresas que se vean obligadas a aplicar el presente pacto deberán constatar el rendimiento obtenido por el trabajador afectado con la presencia de los representantes de los trabajadores, levantándose la oportuna acta de constancia que firmará el empresario y los representantes de los trabajadores.

La cuantía del plus queda fijada en el anexo. El plus en cuestión, además, no se devengará en los casos de falta de puntualidad injustificada, tanto a la entrada como a la salida de cada jornada de mañana o tarde, salvo que en todo el mes no se cometan por el trabajador más de dos faltas de esta índole, en cuyo caso no serán tenidas en consideración.

Si el trabajador inasistiera seis o más días al mes, o cometiera diez o más faltas de puntualidad injustificadas, perderá el plus de actividad de todo el mes.

Cada empresa queda autorizada a establecer cualquiera de los sistemas científicos conocidos de organización del trabajo.

En caso de disconformidad entre las partes, los trabajadores, en nombre propio o a través de sus representantes sindicales, podrán reclamar ante los organismos competentes en la materia.

En defecto de implantación de un sistema científico conocido, se establece como rendimiento normal el que para cada tipo de trabajo tiene establecido la Comisión Paritaria de Rendimientos, incrementado en un 4%, de acuerdo con el pacto ya suscrito en anteriores convenios.

#### **ARTÍCULO XVII.- HORAS EXTRAORDINARIAS**

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

Se consideran horas extraordinarias, además de las que tengan su causa en fuerza mayor las motivadas por despidos 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.

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

Con el fin de dar cumplimiento al artículo 65 del Convenio General del Sector, se hace el anexo II con el valor de la horas extraordinarias, para el año 2012, así como con el salario anual por categorías.

Las empresas, siempre que no se perturbe el normal proceso productivo, podrán compensar la retribución de las horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso. Y en este caso, las horas compensadas no se computarán a efectos del límite de prestación.

Con independencia de los límites establecidos en el artículo 65 del CGSC, las partes, a fin de tender a mantener o, en su caso, incrementar el volumen de empleo, instan a empresas y trabajadores afectados a que, cuando por razones técnicas, organizativas o productivas sea posible, tiendan a la supresión o reducción de las horas extraordinarias.

#### **ARTÍCULO XVIII.- INDEMNIZACIONES**

1.º 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 y vigentes en cada momento.

b) En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o de gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional será de 47.000,00 euros.

c) En caso de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional será de 28.000,00 euros.

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

3.º- Las indemnizaciones previstas en los apartados b) y c) de este artículo serán consideradas a cuenta de cualesquiera otras cantidades que pudieran ser reconocidas como consecuencia de la declaración de la responsabilidad civil de la empresa por la ocurrencia de alguna de las contingencias contempladas en este artículo, debiendo deducirse de éstas en todo caso habida cuenta de la naturaleza civil que tienen las mismas y ambas partes le reconocen.

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

5.º- Las indemnizaciones pactadas comenzarán a obligar a los 30 días de la publicación de este convenio general del Sector de la Construcción.

#### **ARTÍCULO XIX.- DIETAS Y DESPLAZAMIENTOS**

Los trabajadores percibirán dieta completa, en cuantía de 85,00 Euros, para el año 2.012, de 93,00 Euros para el año 2.013, de 100,00 Euros para el año 2.014, de 110,00 Euros para el año 2015 y de 118,00 Euros para el año 2.016 cuando, por consecuencia de un desplazamiento ordenado por la empresa no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural.

Cuando el empresario organice y costee la manutención y alojamiento del personal desplazado, siempre que reúna las condiciones suficientes, solamente abonará el 20% de la dieta completa.

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 la citada residencia. La media dieta, en cuantía de 16,00 euros para el año 2.012, de 17,00 euros para el año 2013, de 18,00 euros para el año 2.014, de 19,00 euros para el año 2015 y de 20,00 euros para el año 2.016 se devengará por día efectivo trabajado.

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

Serán de cuenta de la empresa los gastos de locomoción que se originen como consecuencia de la situación de desplazamiento de los trabajadores, ya sea poniendo medios propios a disposición del trabajador, ya abonándole la compensación correspondiente, que para el supuesto de utilizarse vehículo del propio trabajador será a razón de 0,28 euros para el año 2012, de 0,29 euros para el año 2013, de 0,30 euros para el año 2.014, de 0,31 para el año 2015 y de 0,32 euros para el año 2016 por kilómetro recorrido.

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



Si el trabajador se viera obligado a efectuar desembolso en cuantía superior a las indicadas, se le reintegrará por la empresa el exceso, previa justificación del gasto efectuado.

#### **ARTÍCULO XX.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS**

Los trabajadores tendrán 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.

La cuantía de cada una de las gratificaciones extraordinarias se especifica en las tablas adjuntas para todas y cada una de las categorías profesionales.

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

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

- a) El personal que ingrese o cese 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 presta sus servicios en jornada reducida a tiempo parcial, devengará las pagas extraordinarias en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

A la cantidad citada habrá de adicionarse, eventualmente, la antigüedad consolidada que pudiere corresponder a cada trabajador, calculada sobre la base de las tablas específicas que se señalan a este fin. La cuantía de las gratificaciones será igual, con independencia de la remuneración y el trabajo pactado. No se devengarán mientras dure la suspensión del contrato por cualquier de las causas a que se refiere el ARTÍCULO 45 del Estatuto de los Trabajadores, con independencia de las indemnizaciones a las que se refiere el artículo siguiente.

La cuantía total de cada una de las gratificaciones se devengará por la prestación efectiva de trabajo durante todo el semestre. En su consecuencia la prestación de trabajo por tiempo inferior dará lugar al percibo de la parte proporcional correspondiente.

#### **ARTÍCULO XXI.- INDEMNIZACIONES POR ENFERMEDAD**

Con independencia de las prestaciones a cargo de la entidad gestora de la Seguridad Social las empresas abonarán a los trabajadores que reúna la cotización suficiente para devengar derecho a prestación, los complementos que a continuación se determinan por cada caso:

- IT derivada de Accidente Laboral que necesite hospitalización, enfermedad profesional que necesite hospitalización y enfermedad común que necesite hospitalización: Un complemento que sumado a las prestaciones reglamentarias garantice al trabajador el percibo del 100% del salario base, con el complemento de antigüedad, pagas extraordinarias y plus de actividad a partir del primer día y mientras dure la aludida incapacidad. (Se entenderá por hospitalización la permanencia de más de 24 horas de cualquier trabajador en un centro concertado por la Seguridad Social).

- IT derivada de accidente laboral sin hospitalización o enfermedad profesional sin hospitalización que sean calificados de grave o muy grave por las mutuas de accidentes de trabajo: un complemen-



to que sumado a las prestaciones reglamentarias garantice al trabajador el percibo del 100% del salario base, con el complemento de antigüedad, pagas extraordinarias y plus de actividad a partir del primer día y mientras dure la aludida incapacidad.

- IT derivada de accidente laboral sin hospitalización o enfermedad profesional sin hospitalización que sean calificados de leve por las mutuas de accidente de trabajo: Un complemento que sumado a las prestaciones reglamentarias garantice al trabajador el percibo del 100% del salario base, con el complemento de antigüedad y plus de actividad a partir del primer día y mientras dura la aludida incapacidad temporal. Si la baja es superior a treinta días dicho complemento incluirá también la parte proporcional de las pagas extraordinarias a partir del trigésimo día de la baja.

- IT derivada de enfermedad común sin hospitalización: Un complemento que sumado a las prestaciones reglamentarias garantice al trabajador el percibo del 100% del salario base, con el complemento de antigüedad y plus de actividad, a partir del decimosexto día de la baja mientras dure la aludida incapacidad temporal con un límite de sesenta días desde el inicio de la baja. En caso de que el trabajador no contase con la cotización suficiente para tener derecho a prestación de la Seguridad Social, la empresa abonará, con el mismo tope temporal el equivalente al 40% de la base reguladora del mes anterior a la baja a partir del decimosexto día hasta el vigésimo y un importe equivalente al 25% a partir del vigésimo primer día.

Los trabajadores que precisen asistencia a consultorios médicos de la S. Social o clínicas concertadas con las mismas, durante las horas de trabajo, no perderán salario alguno, debiendo justificar dicha asistencia.

#### ARTÍCULO XXII.- INCLEMENCIAS DEL TIEMPO

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

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

#### ARTÍCULO XXIII.- FALTAS Y SANCIONES

Se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector del Artículo 98 al 104 ambos inclusive.

#### ARTÍCULO XXIV.- MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL

Estarán sometidas a las siguientes reglas:

a) *Movilidad Funcional*: Se entiende por movilidad funcional la que se deriva de la facultas que tiene el empresario para decidir el cambio de puesto de trabajo de sus trabajadores, cuando lo estime necesario para la buena marcha de la organización, siempre que se efectúe sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales que correspondan a éstos, y se respeten las limitaciones exigidas por las titulaciones académicas o profesionales que requieran para ejercer la prestación laboral de que se trate y la pertenencia la grupo profesional correspondiente.

Sin por necesidad organizativa el empresario destinara al personal al cumplimiento de trabajos e superior o inferior categoría laboral ala que pertenece, se estará a lo dispuesto en el capítulo 9 y los artículos 75 al 89 ambos inclusive.



*Movilidad Geográfica:* Deberá entenderse por movilidad geográfica la facultad que tiene el empresario de desplazar a su personal a otros centros de trabajo, bien sea dentro como fuera de la población donde se encuentra el domicilio del trabajador.

Las condiciones de los desplazamientos y demás circunstancias concurren en estos supuestos con las que se especifican en el capítulo 10 y los artículos del 80 al 89 ambos inclusive.

#### ARTÍCULO XXV.- DESTAJOS

Los destajos en aquellas empresas donde se realicen, serán voluntarios para el trabajador, no pudiendo estar obligados por contrato.

#### ARTÍCULO XXVI.- 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 denuncia, en su caso.

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

d) El trabajador que quiera cesar voluntariamente al servicio de la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma con una antelación mínima de quince días. El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación al trabajador una cantidad equivalente al importe del salario base de este Convenio por cada día de retraso en el preaviso. Por su parte, las empresas deberán notificar por escrito y con quince días de antelación, como mínimo, salvo los supuestos de despido disciplinario, quedando obligadas en caso contrario a las consecuencias que se establecen en la normativa de los contratos de que se trate.

e) Las partes firmantes de este Convenio M.C.A. UGT FECOMA CCOO, y la Patronal APIC acuerdan impulsar la cartilla profesional de la Construcción junto con la colaboración de la Fundación Laboral de la Construcción, en la que entre otros datos figuren, la categoría profesional del trabajador y los períodos de ocupación en las distintas empresas en las que vaya ejerciendo su actividad.

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

Los trabajadores del sector pueden recoger las solicitudes para dicha cartilla en cualquiera de las localidades de las partes firmantes en este convenio.

Las empresas deberán notificar por escrito y con quince días de antelación, como mínimo, salvo los supuestos de despido disciplinario, quedando obligadas en caso contrario al pago de una cantidad equivalente al importe del salario base de este Convenio por cada día de retraso en el preaviso.

#### ARTÍCULO XXVII.- RECONOCIMIENTO MEDICO

El trabajador, con independencia de su categoría profesional, antes de su admisión en la empresa deberá ser sometido a reconocimiento médico. Anualmente serán reconocidos los trabajadores



en las fechas y lugares que la empresa indique, siendo los gastos de tales reconocimientos, así como el tiempo invertido, por cuenta de las empresas.

#### ARTÍCULO XXVIII.- SALUD LABORAL

Se estará a lo dispuesto en el Libro II del Convenio General del Sector de la Construcción los artículos 118 al 250 ambos inclusive.

Ambas partes se comprometen a una especial y estricta observancia de las normas contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales así como el Real Decreto 1.627/1.997 de 24 de Octubre de Disposiciones mínimas de Seguridad y salud en las obras de construcción, así como cuantas disposiciones puedan dictarse sobre la materia.

Las empresas que cuenten con centros de trabajo con más de veinticinco trabajadores constituirán un Comité de Seguridad Y Salud Laboral que tendrá facultades y obligaciones según se establece para los mismos en la legislación vigente y que, fundamentalmente, son las siguientes:

- Promover en el centro de trabajo la observancia de las disposiciones vigentes en materia de seguridad y Salud Laboral, cumpliéndolas y haciéndolas cumplir.

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

- Solicitar de los gabinetes provinciales la colaboración en la implantación e inspección de medidas de protecciones individuales o colectivas para los trabajadores, dándose traslado a todos los componentes del Comité de los informes o planes que pudieran elevar estos organismos.

- Ser informado por la dirección de la empresa de la ejecución de obras o adopción de medidas en el respectivo centro de trabajo, teniendo facultad para proponer adecuaciones o modificaciones que sean pertinentes al plan de seguridad y Salud Laboral.

Al objeto de garantizar la máxima seguridad personal, los miembros del Comité podrán proponer al responsable de la obra aquellas unidades o tajos que, a su juicio, entrañen riesgos para las personas o cosas. A su propuesta, la dirección de la empresa adoptará las medidas oportunas.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral llevará una estadística sumarial de las medidas adoptadas, accidentes, órdenes de seguridad dadas, requerimientos a los trabajadores reticentes a la adopción de las medidas de seguridad personal o colectiva, actuaciones y sanciones que pudieran imponerse a los trabajadores por incumplimiento de ordenes y cualesquiera que resultare de interés a los fines perseguidos.

Mediante inserción en el tablón de anuncios, se informará al personal con la periodicidad oportuna.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral estará compuesto por el empresario o persona que le represente, que lo presidirá: un técnico en estas materias designado por el propio empresario y cuatro representantes de las categorías profesionales más comunes. Los representantes de los trabajadores serán designados por el Comité de empresa o por los delegados de personal.

En las empresas que no alcancen el número de 25 trabajadores existirá, con carácter obligatorio, un vigilante de seguridad con facultades análogas a las del Comité.

#### ARTÍCULO XXIX.- ASCENSOS

Los ascensos se sujetan al régimen siguiente:



El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o especial confianza, será de libre designación y revocación por la empresa.

Para acceder, cuando proceda, a una categoría profesional superior, se establecerá por la empresa sistemas de carácter objetivo, teniendo en cuenta la formación, méritos y permanencia el trabajador en la empresa, y podrán tomar como referencia, entre otras las siguientes circunstancias:

- a) Titulación adecuada.
- b) Conocimiento del puesto de trabajo.
- c) Historial profesional.
- d) Haber desempeñado función de superior categoría profesional.
- e) Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan, las cuales deberán ser las adecuadas al puesto de trabajo a desempeñar.

#### ARTÍCULO XXX.- ROPA DE TRABAJO

Al personal de obra le será entregado por la empresa una prenda de trabajo o "mono" cuya duración se establece en el tiempo de seis meses y unas botas de Seguridad. Estas prendas serán entregadas a los siete días de causar alta en la empresa, siendo el uso de la misma obligatorio para el trabajador. Las empresas quedan facultadas para compensar la entrega de las prendas con el abono de la prestación económica establecida en el artículo XV de este Convenio.

#### ARTÍCULO XXXI.- PRENDAS ESPECIALES

Cuando la naturaleza de los trabajos lo exija o cuando las condiciones meteorológicas lo requieran, las empresas vendrán obligadas a facilitar a los trabajadores prendas de trabajo especialmente adecuadas.

#### ARTÍCULO XXXII.- FINIQUITOS

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.

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

El recibo de finiquito, que 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.

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

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

El trabajador podrá estar asistido por un representante de los trabajadores en el acto de la firma del recibo de finiquito, o en su defecto por un representante sindical de los Sindicatos firmantes del Convenio en el acto de la firma del recibo, ningún finiquito firmado con anterioridad a la baja del trabajador tendrá validez alguna.

**ARTÍCULO XXXIII.- DERECHO DE ASAMBLEA**

Las empresas autorizarán las asambleas hasta un total de 12 horas anuales y en la forma prevista en el artículo 77 del Estatuto de los Trabajadores.

**ARTÍCULO XXXIV.- GARANTÍAS**

A tenor de lo dispuesto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, los delegados de personal o miembros del Comité de Empresa, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

Empresas hasta 100 trabajadores 16 horas/mes  
Empresas de 101 a 250 “ 20 horas/mes

Las empresas que excedieren de 250 trabajadores estarán a lo que determina el Estatuto de los Trabajadores en esta materia.

El crédito de horas establecido podrá ser acumulado en un mismo delegado o miembro del Comité.

**ARTÍCULO XXXV.- ELECCIONES SINDICALES****REPRESENTACIÓN UNITARIA.**

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

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

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

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

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

d) Este Convenio provincial que, a la entrada en vigor del Convenio General del Sector de la Construcción de 1992, tuvieran establecidas condiciones más beneficiosas, las mantendrán en sus propios términos.

**REPRESENTACIÓN SINDICAL.**

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



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

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

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

d) En desarrollo a lo dispuesto en el artículo 69.2 del Estatutos de los Trabajadores y debido a la movilidad del personal del sector, podrán ser elegibles los trabajadores que tengan 18 años cumplidos y una antigüedad en la empresa de al menos 3 meses.

#### RESPONSABILIDAD DE LOS SINDICATOS.

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

#### ARTÍCULO XXXVI.- TABLÓN DE ANUNCIOS

En todas las empresas afectadas por el presente Convenio que tengan uno o varios centros de trabajo fijos deberán disponer de un tablón en cada centro de trabajo fijo.

Así como se podrá poner información que tenga relación con temas laborales del sector, en las obras o distintos puestos de trabajo, independientemente que dicha empresa tenga o no representante de los trabajadores, por medio de los Sindicatos que tienen representación negociadora del presente convenio.

#### ARTÍCULO XXXVII.- PERMISOS Y LICENCIAS

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

a) Quince días naturales, en caso de matrimonio.

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

c) Un día, por matrimonio de hijo y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

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



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

f) Un día, por traslado del 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 dos días naturales, salvo los trabajadores no comunitarios o comunitarios no colindantes con España que se acojan a lo dispuesto en los últimos incisos de los apartados b) y d).

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

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

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

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

4. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho, sin pérdida alguna de retribución, a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, e igualmente sin pérdida de retribución, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada laboral en media hora diaria con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, conforme al acuerdo a que llegue con la empresa. Este permiso podrá ser disfrutado por el padre en caso de que ambos trabajen, siempre que quede acreditado mediante certificación de la empresa en que trabaje la madre que ésta no ha ejercitado en la misma este derecho.

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

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

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, mujeres y hombres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empre-



sa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

#### ARTÍCULO XXXVIII.- INAPLICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO

##### *Concepto.*

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

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

##### *Materias afectadas.*

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

- 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 E.T.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Sistema de remuneración.

##### *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 periodo) o de «ventas» a nivel nacional de la empresa en el último ejercicio o en los doce últimos meses sea inferior en un 12 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 E.T. o de despidos reconocidos o declarados improcedentes por causas ajenas a la voluntad del trabajador durante la inaplicación del Convenio se tomará como base del salario el que se debería percibir en el caso de que no se inaplicase el Convenio.

##### *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 E.T.

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 éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del Comité de Empresa o entre los delegados de personal.

Dicho período, que tendrá una duración no superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, debiendo facilitar la empresa junto con la comunicación citada en el párrafo anterior, la documentación que avale y justifique su solicitud; entre otra posible y a meros efectos enunciativos se señala la siguiente: Memoria explicativa, Cuentas auditadas y/o presentadas en el Registro Mercantil, Balance de situación y cuenta de resultados y Avance de cuentas anuales previstas, o en defecto de la anterior la documentación de carácter similar que se 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 sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio 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 de acuerdo a lo establecido en el artículo 15, 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 Convenio General 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.

Cuando el convenio afectado sea bien provincial o afecte a una comunidad autónoma uniprovincial será competente para conocer la solicitud de inaplicación la Comisión Paritaria Provincial.

Cuando los convenios afectados correspondan a dos o más provincias o a una comunidad autónoma, la competencia la ostentará la Comisión Paritaria del Convenio Estatal, o en su caso autonómico, a la que se le remitirá, junto con el Acta del Anexo VIII del Convenio General, toda la documentación aportada por la empresa acompañada de las alegaciones que hayan podido efectuarse.

Esta Comisión será igualmente competente para el caso de que los convenios afectados sean supraautonómicos.

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 Convenio General, las discrepancias se someterán a un arbitraje vinculante en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en su caso a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

Tal y como señala el Anexo VIII del Convenio General 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 ésta 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 discre-



pancias, incluido el arbitraje vinculante, surgidos en la negociación de los acuerdos establecidos en los artículos 41.6 y 82.3 del E.T., las partes firmantes del presente Convenio Estatal se adaptarán, en su caso, a los procedimientos que se establezcan en los citados Acuerdos Interprofesionales.

#### ARTÍCULO XXXIX.- CORRECCIÓN DEL ABSENTISMO

Las partes signatarias del presente Convenio reconocen el grave problema que para nuestra sociedad supone el absentismo y el quebranto que en la economía produce el mismo cuando se superan determinados niveles, así como la necesidad de reducirlo, dada su negativa incidencia en la productividad.

En consecuencia, y tendiendo siempre a un aumento de la presencia del trabajador en su puesto de trabajo, se incluirán en los convenios colectivos de ámbito inferior al presente cláusulas tendentes a la corrección del absentismo.

Al efecto, y en orden a la consecución del fin perseguido, se deberá incluir en los convenios colectivos la estipulación siguiente u otra análoga:

- Plus o prima de Asistencia y Actividad.

El indicado plus o prima, cuando se pacte, se devengará por cada día efectivamente trabajado con el rendimiento normal exigible y, mediante tabla anexa, se determinará la cuantía del mismo de forma que su importe por día de trabajo disminuya o sea decreciente a medida que aumenten las horas de ausencia del trabajador.

Al determinarse este plus salarial en las tablas de cada convenio colectivo se tendrá en cuenta el límite porcentual establecido en el artículo 48.2.c) de este Convenio General.

#### DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.- Los derechos sindicales, así como cualquier otra norma establecida en el presente Convenio, tiene como supletorias el Convenio Nacional del Sector, publicado en el B.O.E. de 15 de marzo de 2012 y el Estatuto de los Trabajadores o cualquier otro acuerdo de ámbito estatal del sector de la construcción que se publique en el BOE.

SEGUNDA.- Se constituye una Comisión Mixta de interpretación del presente Convenio que estará formada del siguiente modo:

Cinco representantes de la Patronal designados por la Asociación Provincial de Industrias de la Construcción de Segovia y cinco representantes sindicales designados por las organizaciones sindicales signatarias del presente Convenio. Las funciones de la Comisión Mixta serán las siguientes:

- Interpretación sobre aplicación de las normas contenidas en este Convenio.
- Vigilancia en cumplimiento de lo pactado.
- Resolución de cuantas otras cuestiones le sean sometidas.

TERCERA.- Las diferencias salariales que resulten de la aplicación del nuevo Convenio, que retrotrae sus efectos al día 1 de enero, se podrán abonar como máximo en el plazo de un mes a contar de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Tendrán derecho a percibir los atrasos del Convenio los trabajadores que hubieran cesado en las empresas antes de la publicación del convenio y por el tiempo que hubieren prestado sus servicios.

CUARTA.- Se hace constar que las partes signatarias de este Convenio lo han sido la Asociación Provincial de Industrias de la Construcción de Segovia, por parte de las empresas y las centrales sindicales U.G.T. y CC.OO por parte de los trabajadores.



QUINTA.- El presente Convenio no necesita denuncia previa para su total extinción llegado el 31 de diciembre de 2016.

SEXTA.- En cuanto a las categorías profesionales se estará a lo dispuesto en la disposición transitoria primera del Convenio General de la Construcción.

**ANEXO I****TABLA SALARIAL DEL CONVENIO DE CONSTRUCCIÓN AÑO 2012**

Niveles	Sal. Base	Plus Actv.	Plus Extra	Paga Vaca.	Pagas Extr.
I. Sin Remuneración Convenida					
II. Sin Remuneración Convenida					
III. Titulados Medios	32,38	19,49	2,95	1717,97	1717,97
IV. Jefe de Personal	31,32	19,04	2,95	1661,65	1661,65
V. Jefe Administrativo	30,01	18,25	2,95	1596,13	1596,13
VI. Oficial Administrativo	28,68	17,59	2,95	1529,28	1529,28
VII. Capataz	27,82	17,55	2,95	1494,64	1494,64
VIII. Oficial de Primera	26,43	16,65	2,95	1419,00	1419,00
IX. Oficial de Segunda	25,19	16,19	2,95	1359,81	1359,81
X. Ayudante	24,22	15,81	2,95	1312,97	1312,97
XI. Peón Especialista	23,67	15,59	2,95	1287,45	1287,45
XII. Peón Ordinario	23,08	15,50	2,95	1261,81	1261,81
XIII. Formación 3.º Año (85% Niv. 9)	21,44	13,77	2,95	1155,84	1155,84
Formación 2.º Año (75% Niv. 9)	18,90	12,15	2,95	1019,88	1019,88
Formación 1.º Año (65% Niv. 9)	16,37	10,51	2,95	883,89	883,89
Col.Sin.Lim.Edad mayor de 21 1.º año	23,94	15,36	2,95	1291,83	1291,83
Col.Sin.Lim.Edad mayor de 21 2.º año	25,19	16,19	2,95	1359,81	1359,81

**ANEXO II****TABLA SALARIAL ANUAL DEL CONVENIO DE CONSTRUCCIÓN VALOR HORA EXTRAORDINARIA PARA EL AÑO 2012**

Niveles	Salario Total Anual	Valor Hora Extra
I. Sin Remuneración		
II. Sin Remuneración		
III. Titulados Medios	21108,36	14,07
IV. Jefe de personal	20479,77	14,07
V. Jefe Administrativo	19662,98	14,07
VI. Oficial Administrativo	18868,64	12,73
VII. Capataz	18463,68	13,05
VIII. Oficial de Primera	17567,52	12,99
IX. Oficial de Segunda	16866,94	11,94
X. Ayudante	16313,39	11,48
XI. Peón Especialista	16005,36	11,17
XII. Peón Ordinario	15707,57	10,92
XIII. Formación 3.ª Año (75% Nivel 9)	14445,04	
Formación 2.º Año ( 65% Nivel 9)	12814,63	
Formación 1.º Año (65% Nivel 9)	11186,37	
Col.Sin Lim.Edad mayores 21 año 1.ª año	16053,94	
Col.Sin Lim.Edad mayores 21 año 2.º año	16866,94	



ANEXO III

MODELO DE RECIBO DE FINIQUITO DE LA RELACIÓN LABORAL

Nº.....

Recibo de finiquito

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

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

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

El trabajador,

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

(1) Sí o No

ANEXO IV

MODELO DE RENOVACIÓN DE CONTRATO FIJO DE OBRA

EMPRESA .....
TRABAJADOR.....
CATEGORÍA .....

De conformidad con lo estipulado en el artículo 24 del Convenio General del Sector de la Construcción vigente de común acuerdo con la empresa ....., el trabajador acepta prestar sus servicios en el centro de trabajo «.....» a partir del día ..... de ..... de 2.0.....

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

El trabajador, La empresa

INDICE

- ARTÍCULO I: Ambito funcional y territorial
ARTÍCULO II: Ambito personal
ARTÍCULO III: Vigencia y duración
ARTÍCULO IV: Derechos adquiridos
ARTÍCULO V: Absorción y compensación
ARTÍCULO VI: Normas supletorias
ARTÍCULO VII: Vinculaciones

**ARTÍCULO VIII: Ingreso al trabajo y contratación**

Ingreso en el trabajo  
Contratación  
Contrato fijo de plantilla  
Contrato fijo de obra

**ARTÍCULO IX: OTRAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN**

Subcontratación  
Subrogación de personal en contratos de mantenimiento de carreteras o vías férreas

ARTÍCULO X: Jornada de trabajo  
ARTÍCULO XI: Horario de trabajo  
ARTÍCULO XII: Pacto sobre días de descanso  
ARTÍCULO XIII: Vacaciones  
ARTÍCULO XIV: Antigüedad  
ARTÍCULO XV: Plus extrasalarial  
ARTÍCULO XVI: Plus de actividad  
ARTÍCULO XVII: Horas extraordinarias  
ARTÍCULO XVIII: Indemnizaciones  
ARTÍCULO XIX: Dietas y desplazamientos  
ARTÍCULO XX: Gratificaciones extraordinarias  
ARTÍCULO XXI: Indemnizaciones por enfermedad  
ARTÍCULO XXII: Inclemencias del tiempo  
ARTÍCULO XXIII: Faltas y sanciones  
ARTÍCULO XXIV: Movilidad geográfica y funcional

Movilidad Funcional  
Movilidad Geográfica

ARTÍCULO XXV: Destajos  
ARTÍCULO XXVI: Ceses  
ARTÍCULO XXVII: Reconocimiento medico  
ARTÍCULO XXVIII: Salud laboral  
ARTÍCULO XXIX: Ascensos  
ARTÍCULO XXX: Ropa de trabajo  
ARTÍCULO XXXI: Prendas especiales  
ARTÍCULO XXXII: Finiquitos  
ARTÍCULO XXXIII: Derecho de Asamblea  
ARTÍCULO XXXIV: Garantías  
ARTÍCULO XXXV: Elecciones sindicales

Representación unitaria  
Representación sindical  
Responsabilidad de los sindicatos

ARTÍCULO XXXVI: Tablón de anuncios  
ARTÍCULO XXXVII: Permisos y licencias  
ARTÍCULO XXXVIII: Inaplicación de condiciones de trabajo

Concepto  
Materias afectadas  
Causas  
Procedimiento

ARTÍCULO XXXIX: Corrección del absentismo

**DISPOSICIONES FINALES**

PRIMERA.  
SEGUNDA.  
TERCERA.  
CUARTA.  
QUINTA.  
SEXTA.

ANEXO I: TABLA SALARIAL DEL CONVENIO DE CONSTRUCCIÓN AÑO 2012

ANEXO II: Tabla salarial anual del Convenio de Construcción valor hora extraordinaria para el año 2012

ANEXO III: Modelo de recibo de finiquito de la relación laboral

ANEXO IV: Modelo de renovación de contrato fijo de obra.

2838

**GERENCIA TERRITORIAL DEL CATASTRO DE SEGOVIA****Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas****DELEGACIÓN DE ECONOMÍA Y HACIENDA EN SEGOVIA***EDICTO*

Por Resolución de 11 de septiembre de 2012, el Gerente Territorial del Catastro de Segovia ha adoptado el siguiente acuerdo:

“De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 del texto refundido de la Ley del Catastro Inmobiliario, aprobado por Real Decreto legislativo 1/2004, de 5 de marzo (BOE núm. 58, de 8 de marzo) y en el 4.1 del R.D. 256/2012, de 27 de enero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, y del apartado d) del artículo 12.1 de la Orden de 18 de noviembre de 1999, por la que se desarrolla el Real Decreto 390/1998, de 13 de marzo, que regula las funciones y la estructura orgánica de las Delegaciones de Economía y Hacienda (BOE núm. 63, de 14 de marzo), esta Gerencia Territorial acuerda aprobar la ponencia de valores parcial del municipio de Santo Tomé del Puerto”

Dicho acuerdo supone la iniciación del procedimiento de valoración colectiva parcial en el citado municipio.

La ponencia de valores parcial a que se hace referencia, estará expuesta al público en la Gerencia Territorial del Catastro de Segovia calle Cronista Ildefonso Rodríguez n.º 1, de Segovia durante el plazo de quince días hábiles contados a partir del siguiente a la publicación de este Edicto en el Boletín Oficial de la Provincia.

Contra el mencionado acuerdo podrá interponerse reclamación económico-administrativa, ante el Tribunal Económico administrativo Regional, en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente a aquél en que finalice el período de exposición pública. No obstante, se podrá interponer directamente ante el Tribunal Económico Administrativo Central. Con carácter potestativo y previo a dicha reclamación, podrá interponerse recurso de reposición en el mismo plazo ante el Gerente Territorial del Catastro, no siendo posible la interposición simultánea de ambos recursos.